

Back on Track – et projekt på rette spor?

En undersøgelse af mentorernes erfaringer med og holdninger til projektet

Anita Rønning

Direktoratet for Kriminalforsorgen
Evalueringseenheden, Straffuldbyrdseskontoret
Januar 2015

Forord

Jeg vil gerne takke alle, der har bidraget til undersøgelsen. Det gælder først og fremmest de mentorer, som har ladet sig interviewe. Det har været særdeles berigende at lytte til jeres erfaringer med og refleksioner over projektet. Tak også til projektkoordinatoren i Kriminalforsorgen og psykolog Malene Windfeldt samt konsulentfirmaet Navigent, der lod mig deltage i to af uddannelsesforløbets opfølgingsseminarer. Det var interessant at høre de faglige oplæg, og så har deltagelsen i forløbet bidraget til, at jeg fik indsigt i rammerne for projektet og i de konkrete metoder, som mentorerne har lært om. Jeg vil også rette tak til socialrådgiver Pernille Gry Petersen for hendes bidrag til undersøgelsen. Pernille har gennemført to interviews og er kommet med input til de empiriske temaer. Endelig tak til de kollegaer, som har bidraget med værdifulde kommentarer til denne rapport.

København, januar 2015

Anita Rönneling

Indholdsfortegnelse

FORORD	2
INDHOLDSFORTEGNELSE	3
1. RESUME	5
2. INDLEDNING	7
LÆSEVEJLEDNING	7
3. METODE OG DATAMATERIALE	8
HVAD AFDÆKKER UNDERSØGELSEN, OG HVAD AFDÆKKER DEN IKKE?	9
RAMMERNE FOR UNDERSØGELSEN	9
ETIK	10
4. DE EMPIRISKE FUND	11
INTRODUKTION	11
REDEGØRELSENS STRUKTUR	12
4.1 MENTORROLLEN	12
INTRODUKTION	13
HVEM ER MENTORERNE?	14
HVAD SKAL EN MENTOR KUNNE?	15
HVORDAN SKABER EN MENTOR FORANDRING?	17
MENTORENS VÆRKTØJSKASSE	19
OPSUMMERING	20
4.2 MENTORROLLEN I KRIMINALFORSORGEN I PROJEKT BACK ON TRACK	21
SAMMENFATNING	21
OPLEVELSER AF OG HOLDNINGER TIL PROJEKTETS OVERORDNEDE RAMMER OG VILKÅR	24
HVAD ER MINE RETTIGHEDER, ÆRLIG TALT?	24
DE MANGLER AT GÅ HELE VEJEN...	25
MÅSKE EN FØLELSE AF AT VÆRE LIDT TIL GRIN...	26
ERFARINGER MED OG FORTOLKNINGER AF PROJEKTETS VILKÅR I KRIMINALFORSORGENS SYSTEM	27
MØDET MED SKRANKEPAVERNE	27

ALTSÅ, MAN SKAL IKKE SØSÆTTE NOGET, FØR MAN ER HELT KLAR	29
PERSPEKTIVER PÅ UDDANNELSESFORLØBET	30
DET ER NOGET AF DET BEDSTE KURSUS JEG NOGENSINDE HAR VÆRET PÅ.	31
5. MENTORERNES ANBEFALINGER TIL PROJEKTETS VIDEREFØRELSE	34
6. AFSLUTNING	36
7. DISKUSSION	37
MENTORBEGREBET	37
RADIKALISERINGSBEGREBET	40
8. LITTERATURFORTEGNELSE	43
9. BILAG	45
INTERVIEWGUIDE	45

1. Resume

I denne rapport redegøres for en undersøgelse af mentorenes erfaringer med, refleksioner over og holdninger til det EU-støttede pilotprojekt "Afradikalisering – Tilbage på sporet, også kaldet "Deradicalisation – Back on Track". Projektet er gennemført i perioden maj 2011 til maj 2014 som et samarbejde mellem Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Integration, Ligestilling og Sociale Forhold. Kriminalforsorgen har dannet den organisatoriske ramme for projektet.

Målgruppen for projektet var personer, der var dømt efter den danske terrorlovgivning, og gerningspersoner der havde udført en hadforbrydelse samt dømte og varetægtsfængslede, som vurderedes at være sårbare overfor radikaliserings. Projektet har haft til formål at udvikle og afprøve en mentorordning, der var målrettet særligt til ovenstående gruppe. Hensigten var, at mentorordningen kunne bidrage til at forebygge fremtidig kriminalitet relateret til ekstremisme hos målgruppen af mentees.

Undersøgelsen belyser mentorenes erfaringer med, holdninger til og refleksioner over projektet, og omdrejningspunktet for rapporten er a) mentorenes forståelse af deres egen rolle og af den opgave de står overfor, b) mentorenes erfaringer med projektet herunder de organisatoriske rammer og det gennemførte uddannelsesforløb og c) mentorenes anbefalinger i forhold til videreførelsen af projektet. Undersøgelsen bygger på interviews med ni mentorer og mentorcoaches. Det har ikke været muligt at inddrage mentees erfaringer i undersøgelsen.

Undersøgelsen viser, at mentorerne udgør en gruppe personer med forskellig uddannelsesmæssig baggrund med et spænd, der går fra en person med en kandidatuddannelse til en person med en kortvarig erhvervsuddannelse. Alle mentorer har forhåndsviden om målgruppen og er vant til at arbejde med mennesker og med kriminalitetsforebyggelse i bred forstand. Langt de fleste har erfaring med mentorrollen fra andre organisatoriske sammenhænge, og de er særligt udvalgt til projekt Back on Track. Mentorerne fremstiller sig selv som personer med et stort mentalt overskud, der kan noget med mennesker og gerne vil bruge deres tid, viden og evner til en opgave, de opfatter som meningsfuld. De er ligeledes optagede af, at finde ind til mennesket bagved radikaliserings og forstå mentees bevæggrunde til de valg, han har gjort i sit liv. Mentorerne taler ikke om at hjælpe mentee, men om at "så et frø" og fungere som en signifikant samtalepartner og et værktøj i mentees forandringsproces. Endelig fremgår det af mentorenes fortællinger, at de har fokus på relationsdannelse og er tro mod deres mavefornemmelse i mødet med mentee.

Når det gælder mentorenes erfaringer med og refleksioner over rammerne for projektet mere generelt herunder det gennemførte uddannelsesforløb, så viser undersøgelsen, at flere mentorer har oplevet en række udfordringer undervejs, men at de – på trods af disse udfordringer – har syntes rigtig godt om opgaven og også mener, at indsatsen er vigtig og meningsfuld. Hovedparten af mentorerne har dog ikke haft mentees i projekt Back on Track, men er i stedet blevet brugt i Kriminalforsorgens bandeexit indsats. Disse mentorer har dog ikke oplevet dette skift af fokus som et problem, fordi de mener, at problematikkerne overlapper hinanden i høj grad. Alle mentorer roser uddannelsesforløbet i Back on Track og betegner det som relevant, veltilrettelagt og professionelt, og de fleste nævner, at forløbet har forstærket deres kompetencer i forhold til at arbejde med mentees forandringsproces. Projektkoordinatoren i Kriminalforsorgen får også ros, og de fleste mentorer understreger, at det er deres opfattelse, at

projektkoordinatoren har varetaget projektet professionelt og med stor hensyntagen til mentorernes og øvrige parterers interesser og behov.

De udfordringer, som en del af mentorerne fortæller om, at de er stødt på undervejs i Back on Track, drejer sig bl.a. om en oplevelse af utilfredshed med de vilkår, som mentorer ansættes under i Kriminalforsorgen herunder de lønmæssige rammer. Disse mentorer giver endvidere udtryk for, at vilkårene står i misforhold til den betydning, de har opfattet at projektet og fagområdet er udpeget til at have. Endelig har visse mentorer oplevet en række udfordringer i mødet med Kriminalforsorgens praksisfelt, og i den mening afspejler mentorernes erfaringer også aspekter ved Kriminalforsorgen som organisation. Mentorernes fortællinger om projekt Back on Track rummer imidlertid også erfaringer med det, de opfatter som et berigende og udfordrende arbejde og et udbytterigt fagligt fællesskab i mentorgruppen som helhed. Undersøgelsen viser tydeligt, at mentorerne – på trods af de udfordringer de har oplevet undervejs – har syntes rigtig godt om opgaven og også mener, at indsatsen er vigtig og meningsfuld.

Rapporten afsluttes med en diskussion, hvor de to centrale begreber i projektet – mentorbegrebet og radikaliseringsbegrebet – gøres til genstand for en drøftelse. Det konstateres, at begge begreber ikke er entydigt defineret, og at de ofte afgrænses ved hjælp af andre vage ord. I diskussionen rejses også en række spørgsmål om, hvad det kan tænkes at få for konsekvenser, hvis en konkret forebyggelsesindsats tager afsæt i diffuse og flertydige begreber.

2. Indledning

I perioden maj 2011 til maj 2014 har Kriminalforsorgen dannet organisatorisk ramme om det EU-støttede projekt "Afradikalisering – Tilbage på sporet, også kaldet "Deradicalisation – Back on Track" (herefter blot omtalt som Back on Track). Projektet er gennemført i samarbejde med Ministeriet for Børn, Integration, Ligestilling og Sociale Forhold. Målgruppen for projektet var personer, som var dømt efter den danske terrorlovgivning, gerningspersoner der havde udført en hadforbrydelse eller dømt og varetægtsfængslede, som vurderedes at være sårbare overfor radikaliserings.

Projektet, som var et pilotprojekt, havde til formål at udvikle og afprøve en mentorordning, der var målrettet særligt til ovenstående gruppe. Hensigten var, at mentorordningen kunne bidrage til at forebygge fremtidig kriminalitet relateret til ekstremisme hos målgruppen af mentees.

Ved projektets afslutning skulle der udarbejdes en afsluttende rapport om "*... projekterfaringer og – resultater*" (Kriminalforsorgen udateret, s.5). Det var ikke nærmere præciseret, hvad evalueringen skulle omfatte – dvs. hvilke erfaringer der var tale om – og heller ikke hvilke resultater der skulle kortlægges i den afsluttende rapport. Man då dog formode, at resultaterne skulle stilles i relation til de succeskriterier, som fremgår af projektbeskrivelsen.

For at sikre at projekterfaringerne og de gennemførte mentorforløb blev dokumenteret, blev der truffet aftale med en forsker fra Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS), som skulle forestå evalueringen af projektet. Aftalen ophørte imidlertid, og i maj 2013 overtog Kriminalforsorgens Evalueringsenhed opgaven. Projektet havde på dette tidspunkt været i gang i næsten to år, og det var derfor nødvendigt at finde en pragmatisk og realiserbar løsning på evalueringsoopdraget, da der heller ikke var overleveret nogen dokumentation fra den tid, hvor DIIS havde forestået opgaven. Den pragmatiske løsning blev at kortlægge mentorernes erfaringer med projektet og med de mentorforløb, de havde haft ansvar for. Af praktiske grunde var det ikke muligt at kortlægge mentees erfaringer. Foreliggende rapport redegør for resultaterne af denne erfaringsopsamling.

Læsevejledning

I rapportens første kapitel beskrives det datamateriale, undersøgelsen bygger på. Her skildres, hvordan materialet er samlet ind, og på hvilken måde det efterfølgende er analyseret. De etiske aspekter ved undersøgelsen gennemgås også kort. Derefter følger en redegørelse af undersøgelsens empiriske fund. Først introduceres læseren til opbygningen af redegørelsen, og derefter følger to kapitler, hvor mentorernes erfaringer med, refleksioner over og holdninger til projekt Back on Track kortlægges. I det første kapitel belyses, hvad mentorerne mener om deres egen rolle og om den opgave, de har stået overfor. I næste kapitel belyses det, hvad mentorerne har syntes om at være en del af et projekt, der finder sted i Kriminalforsorgen. I dette kapitel redegøres også for mentorernes erfaringer med det gennemførte uddannelsesforløb. I det næstfølgende kapitel listes de anbefalinger, som mentorerne er kommet med i forhold til videreudviklingen af projektet. Rapporten afsluttes med en diskussion af centrale begreber i og ideer bag projektet.

3. Metode og datamateriale

Undersøgelsen bygger på interviews med ni mentorer og mentor coaches¹ – heriblandt én person der udelukkende har fungeret som mentorcoach, og én person der både har fungeret som mentor og coach². Interviewene er gennemført i perioden december 2013 til februar 2014. Alle mentorer og mentor coaches, der var tilknyttet projektet ved interviewtidspunktet, har deltaget i undersøgelsen undtagen én person.

Det har været temmelig tidskrævende at træffe aftale med mentorerne for at gennemføre interviews. Det krævede ofte flere mails og telefonopkald for at få kontakt til dem, og derefter var det ofte vanskeligt at finde en tid i kalenderen, som passede begge parter. Ikke på grund af modvilje hos mentorerne om at deltage i undersøgelsen, men fordi mentorerne var travlt optagede af deres sædvanlige arbejde og af opgaven som mentor.

Interviewene er mellem en time og to en halv time lange, og alle er gennemført med udgangspunkt i en spørgeguide (se bilag). Spørgeguiden blev udarbejdet i samarbejde med projektets arbejdsgruppe samt en af de to konsulenter, der havde ansvar for det gennemførte mentoruddannelsesforløb. Alle interviews, undtaget ét, er gennemført ved en personlig samtale, optaget på diktafon og derefter udskrevet ordret. Et interview er – på grund af praktiske forhold – gennemført via Internettjenesten Skype. Syv interviews er gennemført af en medarbejder i Kriminalforsorgens evalueringssenhed, mens de øvrige to er gennemført af en praktikant. Sammenlagt omfatter de udskrevne interviews godt 400 siders tekst.

De ni samtaler er forløbet forskelligt, selv om de altså har taget udgangspunkt i den samme spørgeguide. I praksis har informanterne nemlig haft stor mulighed for at påvirke, hvilke af temaerne som var i fokus. Derudover er der selvfølgelig forskel på, hvor meget den enkelte mentor har ønsket - og har været i stand til - at følge op på de forskellige temaer og spørgsmål. Endelig har rent praktiske forhold haft indflydelse på længden af interviewet, og på hvor meget de enkelte spørgsmål er blevet uddybet. Det handler f.eks. om interviewpersonens egen tidsramme til samtalen, ligesom det givetvis har haft betydning, at de ni samtaler er gennemført af to forskellige interviewere.

Det har været en hensigtsmæssig fremgangsmåde at tage udgangspunkt i en spørgeguide, men lade den enkelte informant påvirke interviewets fokus. Metoden har sikret, at interviewmaterialet afspejler, hvad mentorerne har været mest optagede af i forhold til projektet og deres egen mentorrolle. Alle de interviewede har været særdeles interesserede i at fortælle om deres erfaringer, oplevelser og holdninger til projektet og til den opgave, de har stået overfor, og det har resulteret i et mangesidigt og interessant empirisk materiale.

De udskrevne interviews er behandlet, som man almindeligvis behandler et kvalitativt datamateriale. De er med andre ord læst igennem gentagne gange, og med udgangspunkt i denne læsning er der formuleret en række temaer, som fanger materialet såvel overordnet som på tværs af de enkelte interviews. Temaerne er også dannet med øje for, at rapporten ikke udelukkende er et deskriptivt produkt. Det har også været forfatterens ønske at tilbyde en fortolkning af mentorernes udsagn og fortællinger, selv om denne fortolkning kun er på et flygtigt plan. Redegørelsen af de empiriske fund knytter med andre ord ikke an til relevant teori eller andre undersøgelser af feltet.

¹ En mentorcoach har til opgave at støtte og supervisere mentorerne løbende, hvis de har behov for det. I det aktuelle projekt har tilbuddet været frivilligt.

² For læsevenligheds skyld vil de forskellige roller blive omtalt samlet som mentorer i resten af rapporten.

Undersøgelsen omfatter ikke mentees³ erfaringer med projektet, hvilket har sin grund i praktiske og ressourcemæssige forhold. Det var oprindeligt planen at gennemføre interviews med de mentees, som har erfaring med et afbrudt mentorforløb, men det var ganske enkelt umuligt at træffe aftale med flere end én person. Dette har bl.a. sin grund i, at det ikke er muligt for Kriminalforsorgen at kontakte klienterne efter udstået straf. Projektkoordinatoren i Kriminalforsorgen vurderede, at de øvrige mentorforløb var for tæt på opstartsfasen, da dataindsamlingen til undersøgelsen foregik, og at det derfor ikke ville give mening at lade dem indgå som informanter.

Hvad afdækker undersøgelsen, og hvad afdækker den ikke?

Evalueringsbegrebet bliver ofte sat i sammenhæng med at undersøge effekt. Forventningen til en evaluering er, at den helst skal kunne konkludere om indsatsen / tiltaget virker eller ej i forhold til målgruppen. Men det er ikke altid muligt, eller det mest hensigtsmæssige, at undersøge effekten af en indsats, fordi der f.eks. mangler empirisk grundlag, eller fordi indsatsen ikke er beskrevet grundigt nok til en egentlig evaluering. I forhold til projekt Back on Track har det været muligt at gennemføre en undersøgelse af mentorernes erfaringer med, refleksioner over og holdninger til projektet.

Omdrejningspunktet for undersøgelsen er:

- Mentorernes forståelse af deres egen rolle, opgaven, deres kompetencer, redskaber, bevæggrunde, målgruppen mv.
- Mentorernes erfaringer med projektet, dvs. med organiseringen, driften, ledelsen, rammerne, uddannelsesforløbet mv.
- Mentorernes anbefalinger i forhold til projektets videreførelse

Der ligger værdifuld viden i disse erfaringer og forståelser, hvis man er interesseret i en grundig og nuanceret indføring i projekt Back on Track. Undersøgelsen kan med andre ord ikke bruges til at konkludere om indsatsen har bidraget til at afradikalisere⁴ mentees eller ej, eller om mentees er blevet bedre til at "... tackle hverdagssituationer, problemer og konflikter", hvilket ligeledes beskrives som et formål i projekt-materialet (Kriminalforsorgen 2012 samt Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold 2014b). Undersøgelsen kan derimod give et dybdegående perspektiv på projektet set fra mentorernes vinkel, og i dette perspektiv ligger også kimen til en videreudvikling af indsatsen.

Rammerne for undersøgelsen

Projekt Back on Track er et pilotprojekt og har altså været et *udviklingstiltag*. Projektets ejer og arbejdsgruppe har ønsket at afprøve en mentorindsats for den pågældende målgruppe med henblik på at eventuelt gøre tiltaget permanent. Indenfor sådan en ramme ligger det også, at de nærmere strukturer og forskellige dele af projektet ikke (nødvendigvis) er nøjagtig afgrænset helt fra start. En del af de holdninger som mentorerne har givet udtryk for, og en del af de aspekter der i rapporten gøres til genstand for

³ Mentees er altså de personer, som har kontakt til mentorerne – dvs. de indsatte og varetægtsfængslede, der er sigtet eller dømt for terror. Det kan også gælde personer, hvor der i forbindelse med dommen eller tiltalen har været skærpente omstændigheder, fordi forbrydelsen er sket på baggrund af offerets etnicitet, politiske overbevisning, seksuelle orientering eller lignende. Endelig kan der være tale om indsatte eller varetægtsfængslede, som personalet vurderer, er sårbare over for radikalisering.

⁴ Radikalisering beskrives i projektbeskrivelsen som den proces, hvorved en person gradvist accepterer ekstremistiske ideer og metoder og eventuelt tilslutter sig dens organiserede grupper. Afradikalisering anvendes i denne sammenhæng som en betegnelse for de mekanismer, der kan få personer til enten at komme ud af et ekstremistisk miljø eller tage afstand fra ekstremisme (Kriminalforsorgen, udateret s. 2).

diskussion, har formentlig at gøre med, at projektet er et udviklingstiltag. På trods af projektets udviklingskarakter er det imidlertid nødvendigt at se på det med et kritisk blik for at understøtte den fortsatte udviklingsproces. Det er på denne baggrund undersøgelsen skal forstås.

Evalueringsopgaven blev oprindeligt varetaget af Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS), men i maj 2013 overgik opgaven til Kriminalforsorgens evalueringsenhed. Dette betyder, at Kriminalforsorgens evalueringsenhed blev hæftet på, da projektet allerede havde været i gang i næsten to år, og efter at projektets succeskriterier var formulerede. Dette betyder, at der f.eks. ikke er gennemført en mål-opfyldelsesanalyse med udgangspunkt i de succeskriterier, som fremgår af projektbeskrivelsen. DIIS har ikke overleveret nogen skriftlig dokumentation fra projektets første tid til brug i nærværende undersøgelse. Dette indebærer, at undersøgelsen udelukkende har kunnet afdække mentorernes erfaringer og holdninger i et tilbageskuende perspektiv.

Etik

Undersøgelsen er gennemført under hensyntagen til de mentorer, som er interviewet. Dette betyder, at rapporten søger at skildre deres erfaringer og oplevelser så autentisk som muligt.

Interviewpersonerne er garanteret anonymitet, og alle navne på informanter er derfor opdigtede. Interviewpersonernes anonymitet er endvidere sikret ved at undlade at gengive meget specielle udsagn eller talemåder, der kan være med til at identificere enkeltpersoner. I visse tilfælde har det også været nødvendigt at ændre ved omstændighederne omkring et udsagn for at sikre informantens anonymitet. I de tilfælde, hvor det ikke har været muligt at sikre informantens fulde anonymitet, har den pågældende person godkendt citater, udsagn og talemåder. Der er opnået mundtligt samtykke fra samtlige interviewpersoner i forhold til at gengive anonymiserede udsagn.

De interviewede udgør en specifik og relativt lille gruppe, hvor medlemmerne kender hinanden godt, ikke mindst i kraft af de forskellige initiativer der har været iværksat indenfor rammen af mentor-uddannelsesforløbet. Dette indebærer, at mentorerne formentlig selv kan identificere hinanden ved hjælp af rapportens citater mv.. Projektkoordinatoren i Kriminalforsorgen – som også har et indgående kendskab til mentorerne – har sikkert også et godt bud på, hvem der står bagved de forskellige udsagn og talemåder, som gengives i rapporten. I forbindelse med interviewsituationen er informanterne gjort bekendt med denne identificeringsrisiko, men ingen har valgt af afstå fra at deltage i undersøgelsen på grund af dette. Et par af informanterne har derimod sagt, at de åbent står ved deres holdninger, og derfor finder det uproblematiske, at det eventuelt fremgår af rapporten, hvem der har sagt hvad.

4. De empiriske fund

Introduktion

Redegørelsen af fund fra de ni interviews sker indenfor tre temaer:

- Mentorrollen
- Mentorrollen i Kriminalforsorgen i projekt Back on Track
- Mentorernes anbefalinger til projektets videreførelse

Det første tema skildrer:

- Hvordan interviewpersonerne forstår deres rolle som mentor
- Hvad de mener, at de kan i rollen som mentor, og hvilke kompetencer de trækker på
- Hvad de tænker, at de har for mission i det aktuelle projekt og
- Hvad og hvordan de egentlig gør, når de udøver rollen som mentor (eller hvad de fortæller, at de gør).

Temaet kan ses som en baggrund for resten af fremstillingen, fordi det skildrer, hvordan informanterne helt grundlæggende betragter deres rolle og kvalifikationer samt den opgave, de har stået overfor.

I temaet "Mentorrollen i Kriminalforsorgen i projekt Back on Track" afdækkes yderligere et lag i mentorernes erfaringer og fortællinger. Med dette menes, at temaet belyser, hvad det indebærer for interviewpersonerne at fungere som mentor i et projekt, der er drevet af og i Kriminalforsorgen og er konstrueret omkring en særlig problemstilling og målgruppe. Fremstillingen bliver dermed også mere afgrænset og specifik. Nu handler det nemlig ikke længere kun om mentorrollen, men om det at udøve mentorrollen indenfor Kriminalforsorgens organisation i et projekt med særlige rammer og et særligt fokus. *Nogle* af de erfaringer og holdninger som skildres under temaet "Mentorrollen" vil antagelig kunne gælde for mentorer mere generelt. Disse erfaringer og holdninger vil med andre ord komme til udtryk uanset, hvilken målgruppe en mentor arbejder med og uanset indenfor hvilken type organisation, mentoren udfører sit arbejde. Under temaet "Mentorrollen i Kriminalforsorgen i projekt Back on Track" vil der derimod være organisationspecifikke og projektspecifikke erfaringer. Med dette menes, at mentorernes erfaringer og fortolkninger er formet af, at arbejdet udføres for Kriminalforsorgen, i forhold til en særlig del af Kriminalforsorgens klientel, indenfor Kriminalforsorgens organisatoriske rammer og i forhold til en specifik faglig problematik. Temaet vil også belyse, hvilke erfaringer mentorerne har haft med at arbejde i et pilotprojekt, herunder hvad de har syntes om det uddannelsesforløb, som har været en central del af indsatsen. Redegørelsens sidste tema taler næsten for sig selv. I samtalerne har flere mentorer budt ind med anbefalinger til projektets videreførelse, og i det afsluttende tema listes disse anbefalinger.

Det er vigtigt at understrege, at de to første temaer hænger sammen, og at der er tale om temaer med et indholdsmæssigt overlap⁵. Mentorrollen skabes ikke i et vakuum. Mentorrollen konstrueres, opleves og fortolkes i forhold til den opgave mentoren står overfor, og opgaven er bestemt af de rammer, som den udvikles og er i drift indenfor. Mentorernes tidligere erfaringer fra andre lignende opgaver påvirker også

⁵ Der er med andre ord ikke tale om temaer, som er gensidigt udelukkende. En sådan kategorisering er central i en kvantitativ analyse, men er oftest ikke mulig i en kvalitativ. Det er rapportens forfatter, som har vurderet, hvor i de to temaer de enkelte udsagn og fortolkninger hører hjemme, men det er ikke et indiskutabelt eller uforanderligt valg.

den måde, som de oplever og fortolker det nuværende hverv på, ligesom mentorernes selvforståelse indvirker på og er med til at forme deres erfaringer.

Opdelingen i de to første temaer tjener primært to formål. Dels skal opdelingen medvirke til en overskuelig redegørelse. Men opdelingen i de to temaer har også en analytisk funktion. Målet er at anskueliggøre projektets dynamiske karakter, fordi det er vigtigt at have dette for øje, når projektet fremover justeres og udvikles. Man kan med andre ord ikke helt begribe mentorernes selvforståelse og fortolkninger af deres rolle som mentor (hvilket introduceres i det første tema), med mindre man tager hensyn til, at selvforståelsen og fortolkningerne delvis er skabt i samspil med et af Kriminalforsorgens projekter, og at netop dette projekt har haft nogle vilkår, som kun gælder for dette projekt (hvilket introduceres i det andet tema). Omvendt kan man ikke helt forstå mentorernes erfaringer med og fortolkninger af projekt Back on Track, med mindre man tager hensyn til mentorernes selvforståelse. Derfor har begge temaer en berettigelse.

Redegørelsens struktur

Mens de to første temaer er opbygget efter nogenlunde samme skelet, har temaet om anbefalinger sin egen struktur. I temaerne "Mentorrollen" og "Mentorrollen i Kriminalforsorgen i Back on track" er redegørelsen bygget op omkring mentorernes fortællinger, og citater præsenteres derfor skiftevis med kommentarer og fortolkninger. Temaet om anbefalinger vil derimod blot liste mentorernes anbefalinger uden yderligere kommentarer. I temaet "Mentorrollen i Kriminalforsorgen i Back on Track" vil der primært være fokus på de forhold i projektet, som har været udfordrende for mentorerne på den ene eller anden måde. Dette tema indledes med en sammenfatning af mentorernes erfaringer og holdninger, hvorefter udvalgte pointer uddybes.

Temaerne indeholder ikke talmæssige redegørelser. Der forekommer med andre ord ikke sætninger af typen "Fem mentorer fortæller at", eller "I to mentorforløb er det uklart om...". Formålet med undersøgelsen har nemlig ikke været at afdække de forskellige erfaringer og holdningers eksakte omfang. Sigtet med undersøgelsen har derimod været at belyse, hvilke holdninger og erfaringer som fylder hos mentorerne og at sætte disse i relief. Dette betyder også, at redegørelsen har indslag af subjektivitet. Det er med andre ord forfatterens vurderinger og valg, som ligger til grund for, hvilke af pointerne som uddybes, og hvilke citater der tages i brug for at levendegøre teksten. Subjektivitet må dog *ikke* forveksles med vilkårlighed. Vurderingerne har en faglig og empirisk grund⁶, og de citater, som bruges, er primært valgt, fordi de er illustrative og fremfører et budskab med skarp præcision⁷.

4.1 Mentorrollen

Formålet med dette kapitel er at kaste lys over, hvad mentorbegrebet dækker over, hvilken funktion det er tænkt, at mentoren har i Kriminalforsorgens regi, hvilke opgaver en mentor forventes at kunne løfte, og hvordan mentorerne i Back on Track italesætter deres rolle og opgave. Beskrivelsen tager udgangspunkt i

⁶ Med faglig grund menes forfatterens samlede viden om og erfaring med at gennemføre undersøgelser af bl.a. Kriminalforsorgens klientrettede indsatser og en lang række andre kriminalitetsforebyggende indsatser udenfor Kriminalforsorgen. Med empirisk grund menes, at analysen af interviewmaterialet har resulteret i en række overordnede temaer, som går på tværs af de enkelte interviews, og som afspejler det, der fylder meget hos hovedparten af informanterne.

⁷ Som nævnt består det udskevne interviewmateriale af omkring 400 siders tekst. Det har været nødvendigt at foretage en grov selektion af citater fra de gennemførte interviews. Rapporten kan ikke redegøre for alt, som findes i undersøgelsen, og alle mentorer er ikke repræsenteret i de udsagn, som citeres. Samtlige interviews danner dog baggrund for analysen.

Kriminalforsorgens egen fremstilling af mentorfunktionen, men ellers primært i interviewpersonernes egne fortællinger om mentorrollen i projekt Back on Track.

Introduktion

Siden år 2000 har det været muligt at tilknytte Kriminalforsorgens klienter en mentor som et led i en resocialiseringsproces. I 2012 blev den eksisterende mentorordning suppleret med mentorindsatsen i projekt Back on Track. Den oprindelige mentorordning er et tilbud til unge dømte, der har brug for støtte og vejledning fra en såkaldt *positiv rollemodel*. Ordningen er især rettet mod unge mellem 15 og 25 år, men også dømte over 25 år med et udtalt støttebehov kan få tilknyttet en mentor i den sidste del af afsoningen og/eller i et tilsynsforløb⁸. I projekt Back on Track er målgruppen derimod indsatte og varetægtsfængslede, der er sigtede eller dømt for terror, eller hvor der i forbindelse med dommen eller tiltalen har været skærpende omstændigheder, fordi forbrydelsen er sket på baggrund af offerets etnicitet, politiske overbevisning, seksuelle orientering eller lignende. Målgruppen er desuden klienter, som vurderes at være sårbare overfor radikaliserings. I projekt Back on Track er begrebet "positiv rollemodel" forsøgt tydeliggjort i bl.a. følgende formulering: "*Mentor skal støtte og styrke den indsattes motivation for positiv forandring til en kriminalitetsfri livsstil og til at vælge nye ikke-kriminelle og ikke-ekstremistiske fællesskaber*" (Kriminalforsorgen 2012). Hvordan støtten og styrkelsen mere konkret skal gå til, dvs. hvad mentoren skal gøre for at være en "positiv rollemodel", og hvad det grundlæggende kræver at være en "positiv rollemodel", er dog ikke tydeliggjort nærmere i projektet materialet. I det gennemførte uddannelsesforløb har der bl.a. været fokus på indlæring af forskellige metoder til at opnå forandringer hos mentee, ligesom forløbet har inkluderet en gennemgang af mentorens vigtigste funktioner. Derigennem har det således været hensigten også at skabe en fælles forståelse af, hvad det vil sige at agere som en "positiv rollemodel", dvs. hvordan mentoren forventes at støtte mentee og styrke hans motivation for positiv forandring.

I projekt Back on Track synes den grundlæggende antagelse at være, at forandringer i mentees livsstil vil indfinde sig, fordi mentee får *motivation for* samt *støtte og styrke til* at ændre adfærd og holdninger i en *positiv retning*. Mentoren skal nemlig dels *motivere* mentee til at ændre sine måder at takle konkrete hverdagsituationer på, dels *støtte og styrke* mentee til at leve et liv uden kriminalitet og til at *vælge et liv*, der ikke inkluderer kriminelle og ekstremistiske fællesskaber. To af de mest centrale begreber i projektets forandringstankegang synes dermed at være "støtte" og "motivation". Mentoren skal støtte mentee og understøtte mentees motivation til at træffe de valg i sit liv, som leder væk fra uhensigtsmæssige fællesskaber. Samtidig kan mentorindsatsen siges at rumme en vejledende funktion i praktiske og sociale såvel som i mere psykologiske anliggender (Prieur & Henriksen 2003). Dette betyder også, at mentoren skal kunne manøvrere imellem forskellige niveauer af mentees liv, og set på denne måde kan mentoren siges at varetage en flerdimensionel funktion og være i stand til at fremme en mangesidig forandringsproces.

Ovenstående beskrivelse udgør en mere teoretisk/principiel beskrivelse af mentorens rolle og funktion i Kriminalforsorgens regi. I projekt Back on Track specifikt er der heller ikke nogen yderligere definition af mentorbegrebet, end hvad som fremgår af ovenstående formuleringer. Begreber som ekstremisme, radikaliserings og afradikaliserings defineres kortfattet i projektbeskrivelsen - og tager i øvrigt afsæt i definitioner fra Regeringens tidligere handlingsplan om forebyggelse af ekstremistiske holdninger og radikaliserings blandt unge (Regeringen 2009) - men mentorbegrebet som sådan defineres ikke i projekt-

⁸ <http://intranettet/klienter/afsoningsplaner/mentorer/Sider/default.aspx> (hentet d. 3. november 2014).

materialerne⁹. Selvom den principielle beskrivelse givetvis har en selvstændig værdi, er det dog i denne sammenhæng mest interessant at få belyst, hvordan mentorerne egenhændigt har fortolket og italesat mentorrollen i deres fortællinger. Hvad mener de f.eks., at mentoren har for funktion i projekt Back on Track? Hvilke evner og kompetencer, mener de, er nødvendige for at kunne løfte denne rolle, og hvordan mener de selv, at de *gør*, når de *gør* mentorrollen i projektet? Dette er nogle af de spørgsmål, vi har stillet til interviewpersonerne i undersøgelsen, og eksempler på deres svar uddybes nedenfor.

Hvem er mentorerne?

Mentorernes uddannelsesmæssige baggrund er meget forskellig. Spændet går fra en person med en kandidatgrad til en person, der har en kortvarig erhvervsuddannelse. Et par af mentorerne har deres sædvanlige beskæftigelse i Kriminalforsorgens organisation, mens andre har deres sædvanlige ansættelse i eksternt regi. Fælles for samtlige mentorer, der har deltaget i undersøgelsen, er, dels at de er vant til at arbejde med mennesker, og dels at de har erfaring med kriminalitetsforebyggelse i bred forstand. Flere har desuden erfaringer med mentorrollen fra andre organisatoriske sammenhænge, mens enkelte mentorer i Back on Track er helt nye i denne funktion. Uanset erfaring så er det kendetegnende for mentorerne, at de tidligere har været i professionel kontakt med den målgruppe, som er aktuell i projekt Back on Track, men ikke nødvendigvis i situationer og/eller projekter, hvor der har været fokus på afradikalisering.

Mentorprofilen i projekt Back on Track er med andre ord præget af såvel mangfoldighed som ensartethed. Mangfoldigheden nævnes også af mentorerne selv som et kendetegn ved gruppen, og mangfoldigheden betragtes i øvrigt som en styrke, fordi variationen i viden og erfaringer opfattes som et nødvendigt grundlag for en vellykket matchning af mentor og mentee. Derudover synes mentorerne, at mangfoldigheden giver god mulighed for videns- og erfaringsdeling mellem mentorerne imellem. Flere mentorer fortæller f.eks., at de bruger hinanden flittigt som sparringspartnere, når de enten skal finde en løsning på et konkret problem i relation til en mentee, eller når de søger viden om forskellige faglige problemstillinger.

Mentorerne er blevet en del af projekt Back on Track, fordi de aktivt er udvalgt til hvervet af enten Kriminalforsorgen eller andre af projektets parter. Mikael f.eks. fortæller, at han blev ringet op: *"Hej! Vi er fra politiet. Kunne du tænke dig at komme ind til en samtale?"*. Af projektbeskrivelsen fremgår det også, at mentorerne skal *"... udvælges i et samarbejde mellem Kriminalforsorgen, Integrationsministeriet og Politiets Efterretningstjeneste..."* (Kriminalforsorgen udateret, s.3). Det fremgår endvidere, at projektet tager afsæt i en række eksisterende programmer under Kriminalforsorgen og Integrationsministeriet, og at mentorerne til Back on Track primært skal rekrutteres fra Kriminalforsorgen og et eksisterende EU-støttet mentorprojekt - ligeledes om afradikalisering (ibid.). Projektejeren og projektets arbejdsgruppe har således ønsket at etablere en mentorgruppe, som har en forhåndsviden om feltet og om den målgruppe, projektet retter sig mod.

⁹ Projektbeskrivelsen indeholder f.eks. en rubrik om definition af centrale begreber, men i den forbindelse nævnes mentorbegrebet ikke. I afrapporteringen af mentoruddannelsesforløbet fremgår det, at uddannelsen bl.a. har indeholdt et oplæg om, hvordan et mentorforløb kan se ud i praksis (Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold 2014a). Derudover har uddannelsesforløbet, som nævnt, indeholdt læring om forskellige metoder og teknikker til at skabe relationsarbejde og understøtte en forandringsproces, og det giver selvfølgelig et indirekte fingerpeg om, at mentoren forventes at skabe en relation til mentee og understøtte en forandring af hans livsstil. Men projektet indeholder ikke en *explicit* definition eller afgrænsning af, hvad en mentor i projekt Back on Track skal *gøre*, ikke skal *gøre*, må *gøre*, ikke må *gøre*, forventes at *gøre* og ikke forventes at *gøre* mv.

Hvad skal en mentor kunne?

I projekt Back on Track har det tilrettelagte mentoruddannelsesforløb været en central del af indsatsen. Om det nærmere indhold i forløbet henvises til Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold (2014a). Indholdet i mentoruddannelsesforløbet er ligeledes beskrevet kort i projektets afrapportering (Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold 2014b).

Mentoruddannelsesforløbet har haft til formål at give mentorerne *"... kompetencer og redskaber til at kunne håndtere og anvende forskellige samtale-, coaching- og konflikthåndteringsteknikker. Mentorerne skal have indsigt i og de nødvendige redskaber til at kunne tilrettelægge og løbende tilpasse et mentorforløb og tage højde for det specifikke forhold, at mentee sidder i fængsel eller arresthus..."* (Kriminalforsorgen 2012).

Projektet har altså haft til hensigt at klæde mentorerne på, så de har fået et fælles afsæt for og en fælles forståelse af arbejdet med mentees. Derudover har mentorerne selvfølgelig haft rig mulighed for at gøre brug af tidligere viden og erfaringer samt egne overbevisninger. Det er tilsyneladende også primært denne baggrundsviden og egne overbevisninger, der er bragt i spil, når mentorerne har fortalt, hvad de mener, det kræver at være mentor i Back on Track¹⁰.

Birger f.eks. mener, det er vigtigt med et forhåndskendskab til radikaliserede miljøer: *"Altså som sagt... jeg ved, at jeg kan gøre en forskel. Fordi jeg har, hvad skal man sige, jeg har den respekt blandt bandemedlemmer og forståelse for de problematikker"*.

Rasmus lægger i stedet vægt på de personlige egenskaber, som han mener skal til for at kunne hjælpe mentees på vej i en afradikaliseringsproces. F.eks. siger han, at det er vigtigt at besidde *"... enormt meget lydhørhed. Det kræver empati. Det kræver nærvær"*. Thomas fremhæver gåpåmodet som en vigtig mentoregenskab, og så siger han, at man som mentor absolut ikke må have en forståelse af omverdenen og af sine medmennesker, der kun trækker på farverne sort og hvid.

Nikolaj mener, det er nødvendigt at være fordomsfri og have evnen til at se mennesket i en større sammenhæng uden at fokusere entydigt på radikaliseringsaspektet:

"Altså, jeg ser mennesket og ikke så meget alt det der er udenpå, og den her ting de gemmer sig bagved... Jeg vil gerne ind bagved og se, hvad er det egentlig for et menneske, vi i bund og grund har med at gøre".

Nikolaj pointerer også, at det er vigtigt at besidde *"... rigtig rigtig meget tålmodighed, og så skal man have noget systemforståelse"*. Med systemforståelse mener Nikolaj, at man som mentor skal have kendskab til og forståelse for, hvordan offentlige systemer fungerer, og hvilke handlekompetencer mentee skal tilegne sig for at kunne få hjælp af systemet og skabe lydhørhed for sine behov. Generelt er det nemlig mentorernes forståelse – og ikke bare Nikolajs – at mentees ikke ved, hvordan offentlige systemer virker, og heller ikke har de handlekompetencer, der skal til for at få en hensigtsmæssig hjælp. En mentor fortæller f.eks., at hans mentee ofte bliver meget frustreret og vred i kontakten med det offentlige system, fordi han

¹⁰ Der kan selvfølgelig sagtens være overensstemmelser mellem den forståelse, som er forsøgt indlært i løbet af mentoruddannelsesforløbet henholdsvis den forståelse, som mentorerne har dannet på baggrund af viden, erfaringer og overbevisninger.

oplever, at systemet arbejder langsomt og ikke tager hensyn til hans specielle behov. Mentorerne ser det derfor som deres opgave at hjælpe mentees på vej, dels i konkrete møder med f.eks. kommunens sagsbehandler eller beskæftigelseskonsulent, men også med at opbygge en systemforståelse og lære de handlekompetencer, som er nødvendige for at kunne klare sig på egen hånd i det offentlige system på sigt. Mentorerne påtager sig med andre ord en rolle som styrmænd i forhold til mentees kontakt med det offentlige system. Derudover påtager de sig også rollen som translatør, fordi de er nødt til at oversætte den offentlige kommunikation og omsætte den til noget, som mentees forstår og kan forholde sig til.

Det som går igen hos flere interviewpersoner, er, at de siger, at de *"kan noget med mennesker"*, og det er også denne evne, de oftest henviser til, når de forklarer, hvordan man f.eks. *"kommer ind bagved og ser mennesket i bund og grund"*. Thomas f.eks. forklarer, at han betragter det som en medfødt egenskab ved sig selv, at han er god til at snakke med mennesker og hjælpe dem.

Når vi har bedt mentorerne uddybe, hvad det vil sige at *"kunne noget med mennesker"*, så forklarer de fleste, at det bl.a. handler om at være god til at opbygge og vedligeholde en relation, fordi relationen udgør en kerne i alt forandringsarbejde. Lars f.eks. forklarer, at han mener, man

"... skal være vant til relationsarbejde med omsorgssvigtede eller på anden måde svigtede eller udsatte unge mennesker. Det, tror jeg, er en rigtig god ballast at komme ind med. Så tror jeg, det kræver - i forhold til lige præcis denne her case - der tror jeg, det kræver, at man er klog, fordi han [mentee] respekterer visdom".

Lars siger dermed også, at det ikke er helt retvisende kun at udtale sig om mentorens nødvendige kompetencer i generelle vendinger, fordi nødvendighedskriteriet også vil være bestemt af det enkelte forløb og af den enkelte mentees særlige behov.

Mikael nævner omstillingsparathed som en anden vigtig kvalifikation, mens andre berører fleksibilitet som en af de centrale forudsætninger for overhovedet at kunne indgå i et mentorhverv. Niels f.eks. siger: *"Jamen jeg har sagt til folk, at min telefon altid er åben, men det er ikke sikkert, at jeg tager den"*¹¹.

Noget som tydeligt går på tværs af de gennemførte interviews er, at mentorerne fremstiller sig selv som mennesker med et stort mentalt overskud, der virkelig brænder for at *"gøre en forskel"* – som en af interviewpersonerne udtrykte det – og for at bruge sin tid, viden og evner til noget, de oplever som *"meningsfuldt"*. Mentorerne giver også udtryk for at have en stærk tro på sig selv i den forstand, at de ikke føler sig utrygge i mentorrollen, og alle de interviewede mentorer har også takket ja til mentorhvervet i Back on Track uden nogen større eller mere grundlæggende overvejelser. Meget tyder således på, at mentorernes største force er deres selvsikkerhed. De synes med andre ord at have en grundlæggende og sikker forståelse af og tro på, at de besidder det, der skal til for at lede mentees i en anden og mere hensigtsmæssig retning. Samtidig er mentorerne en gruppe personer med et højt refleksionsniveau, hvilket bl.a. afspejles i længden af og formen på de gennemførte interviews. F.eks. var det kendetegnende for mentorerne, at de ofte uopfordret gav lange forklaringer og uddybninger på deres svar. Man må formode, at mentorerne har samme reflekterende tilgang til de fleste af livets mange områder, og det er derfor en

¹¹ Sammen med mentorernes opfattelse af at de bl.a. har til opgave at lære mentees en vis forståelse for offentlige systemer og den måde disse fungerer på, så kan det virke paradoksalt, at nogle af dem samtidig skaber en ramme, hvor fleksibilitet er i højsædet i deres relation til mentee. Når mentees skal klare sig på egen hånd i kontakten til det offentlige system, er det nok næppe fleksibilitet, de vil blive mødt af i udstrakt grad – i det mindste ikke i forhold til åbningstider i forskellige kommunale forvaltninger.

rimelig konklusion, at mentorerne er personer, der også har tænkt grundigt over de valg og prioriteringer, de har foretaget i arbejdet med mentees.

Hvordan skaber en mentor forandring?

I interviewene er mentorerne også blevet spurgt om, hvad de har set som deres primære opgave i projekt Back on Track. Hvordan mener de med andre ord selv, at de skaber forandring hos mentee og får ham til at træffe de rette valg?

Da vi indledte interviewprocessen, havde vi f.eks. den forforståelse, at mentorerne måtte have en forståelse af at sidde med svaret på, hvad der er rigtigt og forkert, og hvor mentee helst skulle bevæge sig hen. Vi tænkte, at mentorerne nok betragtede det som deres opgave at *hjælpe* mentees til at forstå, hvad der er rigtige og forkerte handlinger og veje på livets landevej. Det blev imidlertid tidligt klart for os, at mentorerne ikke tænker, at *hjælp* er den rette vej. F.eks. understreger Nikolaj, at *"... Jamen hvis man siger, at man kan hjælpe folk. Så siger de, at de ikke har behov for hjælp. Jeg tror man skal have en anden tilgang til det"*. Nikolaj uddyber, at det handler om at lære mentees at kende og forstå deres bevæggrunde for at være havnet, der hvor de er, *"... finde ud af, hvad er det lige præcis for nogle ting, der gjorde, at det pågældende individ valgte lige netop den her vej i stedet for den anden vej"*.

Interviewer: *"Okay. Så det handler om at forstå dem også?"*

Nikolaj: *"Jeg vil meget gerne, altså hvis jeg skal kunne arbejde med dem, så er jeg nødt til at kunne forstå dem. Hvad er det for nogen mennesker? Hvad er det de har, og hvad er deres historie? Hvorfor er de der, hvor de er, og hvorfor gør de, som de gør? Det er selvfølgelig ikke noget, man kan spørge dem om den første dag, men man kan altid snakke om det ufarlige ik'. Starte ude og så nærme sig"*.

Når vi bad mentorerne forklare, hvad det så er, de vil gøre i relationen til mentees, hvis det at *hjælpe* ikke er den rette vej, så får vi en bred palet af svar. Nikolaj sagde, som nævnt, at det handler om at finde ind til mennesket bagved facaden og forstå hans bevæggrunde for, at han er havnet i en u hensigtsmæssig situation. Nikolaj illustrerede også sin opgave på følgende vis:

"... men det er jo en lang proces. Det handler om at så nogle små frø og så have tålmodighed og læne sig tilbage og lade være med at vande det, for det skal han selv gøre, og så skal man bare nævne det en gang imellem".

Lars er langt mere indirekte i sin forklaring af mentorens primære opgave, men hans samlede fortælling giver et godt fingerpeg om hans perspektiv. For Lars synes det at handle om at *påvirke* mentee, så mentee bliver i stand til at reflektere over sit verdensbillede og over de måder, han forholder sig til forskellige problemstillinger på. Der er imidlertid ikke tale om påvirkning i form af direkte agitation. Påvirkningen skal ske ganske diskret, og mentors opgave er at fungere som en kyndig, reflekterende samtalepartner, der udfordrer mentees tankevirksomhed, og som åbner op for nogle andre døre til billedet af verden, end de mentee sædvanligvis gør brug af.

Mikael derimod er lidt mere direkte i sin forklaring og beskriver for os, hvordan han tidligt i sit forløb tydeliggjorde sin rolle og mission overfor mentee:

"... det var noget af det første, jeg sagde til ham, det var: Jeg skal ikke være bølgebryder for dig. Jeg vil gerne gå bag ved dig og følge dig de forskellige steder og skubbe i den rigtige retning, men du får selv lov til at tage kampene".

I hovedtræk er der altså store ligheder mellem mentorernes måde at forstå og forklare opgaven på, men der er også enkelte - næsten usynlige forskelle. Lighederne synes at være, at mentorens opgave/rolle beskrives til at være en slags vejviser, der dog ikke må gå i front, og som ikke må tro, at han har det fuldgyldige og endegyldige kort over forskellige mulige retninger på livets landevej. Birger f.eks. sagde, at han *"... ikke på forhånd har noget, jeg skal give ham [mentee]"*. Vejviseren må heller ikke hjælpe i ordets traditionelle forstand og må ikke give svar, men han må gerne forsigtigt gelejde på vej og helst på en måde, så mentee oplever, at det er ham selv, der finder vej og desuden lærer, at han faktisk godt kan finde vejen selv og også kender de fleste svar selv. Nikolaj kendetegner sig selv som mentees *"værktøj til forandring"*, hvilket faktisk er et ganske rammende udtryk for den måde, hvorpå mentorerne gennemgående har beskrevet og forstået deres primære opgave.

Med hensyn til forskelle i mentorernes perspektiv så synes det primært at være den måde, de italesætter bevægelsen og retningen i forandringsarbejdet på. De fleste interviewpersoner er meget tilbageholdende med at bruge ordene *"rigtigt"* og *"forkert"*, selv om de på en måde alligevel indlejres implicit i deres ræsonnementer. Mentorernes overordnede forståelse er jo trods alt, at mentee har bevæget sig i den forkerte retning i sit liv, eller at han i det mindste er på vej i den forkerte retning, og at han skal motiveres og støttes til at gå en anden vej – den rigtige - selv om dette ord altså er lidt bandlyst.

Mikael derimod er mere direkte i ovenstående citat, hvor han bruger ordet *"rigtig"* lige ud, når han taler om at skubbe mentee i den *"rigtige"* retning. Thomas bruger også ordet *"rigtig"*, når han forklarer sit syn på mentorrollen. Thomas siger, at han er nødt til at forstå, hvad der er sket i mentees liv, som har fået ham til at træffe de valg, han har truffet. Denne viden er nemlig vigtig, forklarer Thomas, for at finde ud af, hvordan han som mentor får mentee ind på den *"rigtige"* vej igen.

For de fleste mentorer synes forståelsen af den primære opgave således at være, at det handler om at få mentee til at bevæge sig, men uden at styre mentees arme og ben så at sige. Mikael – og til dels også Thomas - synes imidlertid ikke at lægge skjul på, at de også ser det som deres opgave at skubbe mentees i den *"rigtige"* retning uden dog at overtage styringen helt. Birger bruger begrebet *"dirigere"*, når han forklarer, hvad hans rolle er i mentees forandringsproces. Rent billedligt er der dermed en næsten ubetydelig forskel i mentorernes perspektiv i forhold til, hvordan bevægelsen eller forandringen finder sted, og hvad retningen på bevægelsen skal kaldes.

Det er imidlertid vigtigt at understrege, at mentorerne ikke samstemmigt ser det som deres opgave at sikre, at mentees har flyttet sig til en forudbestemt slutdestination i løbet af et mentorforløb. Flere interviewpersoner taler om, at de opfatter forløbet som en succes, selv om bevægelsen væk fra den uhensigtsmæssige livsstil blot er initieret, og for nogle synes det også at være tilstrækkeligt, hvis bevægelsen er igangsat mentalt. Nikolaj f.eks. svarede således på spørgsmålet om forandring hos mentee:

Interviewer: *"Men, hvad tænker du omkring det faktum, at der er en hjælpende ramme omkring det at være mentor, at der på en eller anden måde er en forventning om, at når du går ind som mentor, så skal der ske en forandring hos mentee?"*

Nikolaj: *"Nå, men det tænker jeg ikke rigtig på til at starte med. Jeg tænker ikke, at nu skal jeg ind og lave det her menneske om. Det tænker jeg ikke".*

Interviewer: *"Det tænker du ikke?"*

Nikolaj: *"Nej, overhovedet ikke. Det er slet ikke min dagsorden. Jeg tænker, at nu vil jeg gerne lære det her menneske at kende".*

Søren derimod, er mere eksplicit i sin fortælling om, hvad formålet er med at gennemføre et mentorforløb. Man kan dog godt blive lidt i tvivl om, hvorvidt det er udtryk for Sørens personlige holdning, eller om han gengiver den mere officielle forklaring, når han siger, at det handler om *"... normalisering af folk. Men igen; målet er jo også, at folk skal være motiverede for det. Det er jo et tilbud. Altså, folk skal ville det, og ville ud af miljøet. Komme tilbage på sporet... måske et spor de var i gang med."*

Mentorens værktøjskasse

Det sidste undertema i dette kapitel belyser, hvad mentorerne har fortalt om i forhold til brugen af metoder og redskaber, når de agerer i relationen til mentees. Er det f.eks. nogen særlige metoder, som de foretrækker at bruge, eller som de oplever, har størst virkning i mentees forandringsproces? Er brugen af forskellige metoder og redskaber en proces, de planlægger nøje, eller er det noget, som opstår ad hoc i den enkelte situation?

I kraft af det tilrettelagte uddannelsesforløb har mentorerne, som nævnt tidligere, fået et fælles vidensgrundlag omkring brugen af konkrete metoder og redskaber. Til forskel fra det undertema som har belyst, hvad mentorerne lægger vægt på og gør brug af i deres egen personlige og faglige kompetenceprofil, så vil nærværende undertema i stedet beskæftige sig med mentorernes mere formelle metodebrug.

Generelt synes metodeanvendelsen at være baseret på mentorens vurdering af, hvad der gør sig bedst i den enkelte situation og i forhold til den enkelte mentee. Dette hænger også sammen med, at mentorerne ikke nødvendigvis har en plan for hele forløbet, men at de ofte sætter en dagsorden for det enkelte møde ad hoc.

Mikael f.eks. fortalte om det første møde med mentee, hvor han valgte at ændre plan i sidste øjeblik:

Mikael: *"Og det er sjovt, for jeg havde sådan en plan om ... vi havde snakket lidt om det på uddannelsesforløbet. Hvordan man skulle åbne, og hvordan man skal snakke, og hvordan man skal være imødekommende og så videre. Og jeg havde egentlig sådan en plan om, hvordan jeg ville være fuldstændig afslappet og give ham [mentee] plads og sådan noget. Men den gik jeg fra i sidste øjeblik".*

Interviewer: *"Okay".*

Mikael: *"Og så kørte jeg hårdt på ham i stedet for".*

Interviewer: *"Nå. Altså hvordan hårdt?"*

Mikael: *"Jamen jeg startede egentlig med at liste mine krav op. Og egentlig være hård på den måde. Og sådan lidt facadeagtig. Inden jeg begyndte at vise noget af mig selv og være afslappet og læne mig tilbage og sådan noget".*

Interviewer: *"Okay. Så det var mere sådan en formel Mikael, der kom ind i rummet?"*

Mikael: *"Ja".*

Interviewer: *"Ja. Hvordan kan det være, at du skiftede i sidste øjeblik?"*

Mikael: *"Jamen jeg ved ikke. Jeg tror bare det var en fornemmelse".*

Senere i interviewet fortæller Mikael også, at mavefornemmelsen er noget, som han bruger meget i sin mentorrolle, faktisk så meget at han kalder det for sit *"bedste våben"*. Rasmus henviser også til denne tilgang og beskriver, hvordan mavefornemmelsen kan anvendes som en guide til, hvordan mentorrollen skal udføres i det enkelte forløb: *"Vær tro mod dig selv. Og hvis det ikke føles rigtigt, så er det fordi, det ikke er rigtigt"*. Mavefornemmelsen aktualiseres også i Thomas fortælling, når han forklarer, hvordan han finder frem til, hvad han skal gøre i løbet af et mentorforløb, og hvilke behov mentee egentlig har. Flere mentorer bruger med andre ord mavefornemmelsen som et slags pejlemærke både for de mere konkrete dele af et mentorforløb, men også for mentees mere overordnede forandringsproces.

Alle mentorer vægter, som nævnt, relationsdannelsen som kernen i arbejdet med mentees, og flere af de metoder, som er indlært under uddannelsesforløbet, har også haft til formål at styrke mentorernes kompetencer til at danne og vedligeholde relationer, særligt i udfordrende eller decideret vanskelige situationer. Adspurgte om, hvad mentorerne gør, når de gør mentorrollen, og hvilke metoder de trækker på konkret i arbejdet med at danne relation til og skabe forandring hos mentee, så har interviewpersonerne imidlertid ikke været særlig specifikke. Set i bakspejlet er dette dog forståeligt. Dels er det ikke alle mentorer, som har haft en mentee indenfor projektets målgruppe, dels kan det være svært at erindre det præcise metodevalg i en given situation, som desuden kan ligge langt tilbage i tiden. De fleste interviewpersoner har derfor fortalt om metodebruget i mere overordnede vendinger. Johan f.eks. fortæller:

"Relationen skal være på plads, og den får du blandt andet med anerkendelse... At skulle tale om en persons radikale tanker, på den rigtige måde naturligvis, det kræver jo også, at personen har så meget tillid, så personen kan åbne op omkring det, ikke".

For Johan er det med andre ord centralt at bruge en anerkendende tilgang i kontakten til mentee, og adspurgt nærmere om hans syn på uddannelsesforløbet, så fortæller Johan også, at han særligt har haft glæde af at lære om den motiverende samtaleteknik, fordi han synes, den er god til at give mentee en oplevelse af at blive anerkendt.

Opsummering

Ekstraktet af ovenstående karakteristik af mentorernes baggrund, mission, opgaveforståelse, selvforståelse og metodebrug kan sammenfattes på følgende vis:

- Der er tale om en gruppe personer med forskellig uddannelsesmæssig baggrund med et spænd, der går fra en person med en kandidatuddannelse til en person med en kortvarig erhvervsuddannelse
- De har alle sammen en forhåndsviden om målgruppen og er vant til at arbejde med mennesker og med kriminalitetsforebyggelse i bred forstand
- Langt de fleste har erfaring med mentorrollen fra andre organisatoriske sammenhænge, og de er særligt udvalgt til projekt Back on Track

- De fremstiller sig selv som personer med et stort mentalt overskud, der kan noget med mennesker og gerne vil bruge deres tid, viden og evner til noget, de oplever som meningsfuldt
- De er optagede af, at finde ind til mennesket bagved radikaliseringen og forstå mentees bevæggrunde til de valg, han har gjort i sit liv
- De taler ikke om at hjælpe mentee, men om at "så et frø" og fungere som en signifikant samtalepartner og et værktøj i mentees forandringsproces
- De har fokus på relationsdannelse, og de er tro mod deres mavefølelse i mødet med mentee

4.2 Mentorrollen i Kriminalforsorgen i projekt Back on Track

Sammenfatning

De mentorer som ikke sædvanligvis er ansatte i Kriminalforsorgen, synes det har været forbundet med visse udfordringer at være en del af projektet som en ekstern part. De peger bl.a. på følgende overordnede erfaringer:

På den ene side har de oplevet at få et tilhørsforhold til Kriminalforsorgen som arbejdsplads i kraft af deres rolle i projektet, samtidig med at de også har oplevet, at de ikke har hørt rigtigt til. Et par af mentorerne problematiserer f.eks., hvilke rettigheder de egentlig har i et ansættelsesforhold, der baseres på en ekstern tilknytning. De rejser også tvivl om, hvorvidt Kriminalforsorgen vil have viljen til at fortolke ansættelsesforholdet til mentorerens fordel, hvis der skulle opstå et eller andet problem. Interviewpersonerne fortæller med andre ord, at de er i tvivl om deres reelle rettigheder i ansættelsesforholdet som mentor, og denne tvivl giver næring til en oplevelse af ikke at være en del af Kriminalforsorgen på lige fod med andre medarbejdere.

Interviewpersoner fra denne gruppe har også fortalt, at de ind imellem har oplevet det som vanskeligt at navigere rundt i den store og hierarkiske organisation, som Kriminalforsorgen udgør, når de ydermere kun har et svagt tilhørsforhold til organisationen. En mentor fortæller f.eks., at han har været udsat for, at fængselspersonale satte spørgsmålstejn ved hans berettigelse, da han mødte op for at tale med en frihedsberøvet mentee. I tilgift oplevede han at have en svag forhandlingsposition, fordi han manglede Kriminalforsorgens personale ID-kort. Dette var med til at forstærke hans (negative) oplevelse af at have et løst tilhørsforhold til Kriminalforsorgen, og hændelsen indebar, at han var tæt på at opgive projektet helt, fordi han synes, at der var for meget bøvl og for mange uhensigtsmæssige forhold i mødet med Kriminalforsorgens praksisfelt.

De mentorer som derimod har en fastansættelse i Kriminalforsorgen giver udtryk for andre problemstillinger i forhold til projektets tilværelse i Kriminalforsorgens system. En informant mener f.eks., at projektet ikke har haft helt lette kår med Kriminalforsorgen som ramme. I hans forståelse er konkurrencen om medarbejdernes tid, opmærksomhed og engagement ude på tjenestestederne nemlig hård, og den udspringer sig i en virkelighed, der er præget af en lind strøm af nye projekter, fokusområder, særlige indsatser, indsatser rettet mod særlige målgrupper, organisatoriske problemstillinger mv. Han synes med andre ord at give udtryk for, at projekt Back on Track har udgjort en dråbe i et stort hav af indsatser, og en anden interviewperson fra denne gruppe siger også, at det derfor er forståeligt, at nogle mentorer har oplevet at støde på en vis grad af skepsis - og måske endda mangel på kendskab til projektet - når de har

færdedes rundt omkring i Kriminalforsorgen. De anerkender med andre ord de eksterne mentorerers erfaringer af brydninger med Kriminalforsorgens praksisfelt, og de siger, at de netop selv har oplevet det som en stor fordel at kende systemet indefra, når de har været aktive i projekt Back on Track.

Når det gælder mentorerens erfaringer med projekt Back on Track som et særligt afgrænset initiativ, så peger deres fortællinger på følgende overordnede træk.

Alle interviewpersoner fortæller om mødet med et godt, veltilrettelagt, professionelt udført og meningsfuldt uddannelsesforløb, som har været betydningsfuldt for dem på flere måder. F.eks. har forløbet givet mentorerne viden om brugbare metoder i forhold til arbejdet med mentees, og uddannelsesforløbet har også været med til at facilitere mentorerens opbygning af et fagligt (og personligt) fællesskab. Det er også på det dette punkt, projektet kan stå overfor en udfordring fremadrettet. Nogle mentorer giver nemlig udtryk for, at det er forbundet med visse vanskeligheder at fastholde det gode fællesskab på egen hånd, og et par mentorer efterlyser, at Kriminalforsorgen tager et større ansvar for opretholdelsen af det faglige fællesskab.

De fleste interviewpersoner fortæller om en mangel på mentees i projekt Back on Track. Informanterne har dog ikke været inaktive i rollen som mentor, men er i stedet blevet inddraget i Kriminalforsorgens bandeexit indsats. De fleste mentorer fortæller samtidig, at de ikke har oplevet dette skift af fagligt fokus som et problem. De mener nemlig, at der i grove træk er tale om de samme bagvedliggende problematikker hos mentees, hvad enten disse problematikker kommer til udtryk i form af et bande- eller rockertilhørsforhold eller i form af tendenser til såkaldt radikaliserings. Det skal dog pointeres, at gennemførelsen af interviews blev afsluttet i februar 2014, og at situationen med en begrænset tilgang af mentees kan have ændret sig siden da. Ved tidspunktet for gennemførelsen af interviews var det dog kun to mentorer, som var aktive med mentees i projekt Back on Track. Af de øvrige mentorer havde tre aldrig haft en mentee i Back on Track, mens tre mentorer havde afbrudte og relativt korte forløb bag sig.

Flere mentorer mener, at det har været en udfordring at arbejde i et projekt, der befinder sig i krydsfeltet mellem flere organisatoriske aktører, rationaler og interesser¹². Den nærmere betydning af denne erfaring belyses bedst ved hjælp af et citat fra de gennemførte interviews:

*”Men vi [de forskellige organisatoriske aktører i projektet] bliver nødt til, i et eller andet omfang, at prioritere indsatsen så vi i hvert fald ikke kommer til at modarbejde hinanden, for vi er jo interesserede i det samme. **Vi vil gerne løfte i fælles flok, men på hver vores måde** [forfatterens betoning], og det tror jeg, man skal være lidt bedre til fremadrettet, og der kan jeg også høre, at der kommer nogle justeringer, som tilgodeser lige netop de problematikker”.*

Samtidig understreger de fleste mentorer, at det er deres oplevelse, at projektkoordinatoren i Kriminalforsorgen har forvaltet de overordnede projektrammer professionelt, på bedst mulig vis og med stor hensyntagen til mentorerens og øvrige parterers interesser og behov. En mentor har f.eks. sagt, at det ikke er projektkoordinatorens skyld, at der har været udtrykt utilfredshed med de vilkår mentorer ansættes under i

¹² Som en del af projektet har der været nedsat en følgegruppe med repræsentanter fra Ministeriet for Børn, Integration, Ligestilling og Sociale Forhold, direktoratet for Kriminalforsorgen og PET. Følgegruppens rolle har været at sikre, at der sker en koordinering med beslægtede indsats og understøtte, at projektet har den viden, der skal til for at udvikle og implementere indsatsen. PET har desuden været part i nogle af de konkrete sager, som projektet har beskæftiget sig med.

Kriminalforsorgen, eller at samarbejdet med de øvrige projektparter sommetider har været svært i forhold til konkrete sager. En anden mentor siger, at det er hans oplevelse, at projektkoordinatoren har gjort sit yderste for at forberede mentorerne på Kriminalforsorgens system og praksisfelt, ligesom koordinatoren har været lydhør overfor mentorerne erfaringer med projektets praktiske liv. Derudover, understreger han, kan projektkoordinatoren ikke lastes for de situationer, hvor tjenestestederne ikke synes at agere i overensstemmelse med projektets intentioner og retningslinjer. En anden mentor mener, at Kriminalforsorgen har fejlet som system ved implementeringen af dette projekt, fordi projektet ikke forankres grundigt på tjenestestederne. Ligesom de andre mentorer, mener han dog, at projektets udfordringer og mentorerne negative erfaringer af mødet med Kriminalforsorgens praksisfelt ikke er projektkoordinatorens skyld, men at det i stedet har at gøre med den måde projekter ofte igangsættes og drives på i Kriminalforsorgen.

Som nævnt har projekt Back on Track været et pilotprojekt og dermed et *udviklingstiltag*. De interviewede mentorer har forskellige holdninger til og erfaringer med dette element, og i grove træk kan mentorerne og deres forskellige holdninger inddeles i tre grupper. En gruppe hvor udviklingstiltaget har givet anledning til irritation. I denne gruppe er det holdningen, at projektets løse ender og ad hoc løsninger er u hensigtsmæssige og forstyrrende. F.eks. mener mentorer fra denne gruppe, at det er udtryk for modsatrettede signaler, når indsatsen på den ene side italesættes som yderst vigtig, men at rammerne for indsatsen på den anden side ikke samtidig er helt på plads. I den anden gruppe møder udviklingstiltaget stor forståelse og betragtes som en del af den faglige udfordring i mentorrollen i dette projekt. I denne gruppe er det holdningen, at projektets løse ender og ad hoc løsninger er en del af vilkårene, og man ser de foranderlige rammer som en mulighed for at øve indflydelse på projektets videreførelse. Endelig er der en gruppe, hvor udviklingstiltaget tilsyneladende ikke har givet anledning til nærmere refleksioner hos mentorerne, i det mindste ikke set på baggrund af de holdninger og erfaringer, som er ført frem i de gennemførte interviews. Det skal understreges, at opdelingen i de tre grupper udelukkende er analytisk. Der ligger med andre ord ikke nogen rangordning eller øvrig vurdering i opdelingen.

Endelig har flere mentorer givet udtryk for holdninger, der afspejler, at de brydes med en ambivalens. På den ene side understreger de, at de ikke har valgt at blive mentorer i projektet for at tjene penge på det. De fremhæver, at projekt Back on Track beskæftiger sig med en vigtig og påtrængende samfundsmæssig problematik, og at projektet derfor har en uvurderlig værdi både på nationalt og globalt plan. Men på den anden side føler de, at den relativt lave løn, og de vilkår de er ansat under, grænser til udnyttelse. Disse mentorer oplever med andre ord, at Kriminalforsorgen og de øvrige projektparter drager nytte af deres dedikerede tilgang og følelse af ansvar for et højt prioriteret samfundsmæssigt anliggende, men uden at ville betale en ordentlig pris for det - hverken lønmæssigt eller i form af bedre ansættelsesmæssige rammer.

Nedenunder uddybes tre af ovenstående erfaringsspor og suppleres med eksempler fra mentorerne egne udsagn. Det gælder:

1. Oplevelser af og holdninger til projektets overordnede rammer og vilkår
2. Erfaringer med og fortolkninger af projektets vilkår i Kriminalforsorgens system
3. Perspektiver på uddannelsesforløbet

Oplevelser af og holdninger til projektets overordnede rammer og vilkår

Hvad er mine rettigheder, ærlig talt?

Nikolaj har lang erfaring med mentorrollen og har arbejdet som mentor indenfor forskellige organisatoriske rammer. Nikolaj er rigtig glad for hvervet, som han betragter som lærerigt, udfordrende og meningsfuldt. I interviewet taler vi bl.a. om, hvorvidt der er noget information om Back on Track, som Nikolaj synes, at han burde have fået, inden han takkede ja til opgaven. Nikolaj siger, at han egentlig ikke har tænkt på sine nuværende funderinger på den måde, men han fortæller samtidig, at der bestemt er forhold ved projektet, som har skabt frustrationer, fordi der ikke har været nogen afklaring på disse forhold endnu.

Nikolaj: *"Der er nogle ting, hvor jeg har tænkt over, hvad er mine rettigheder ærlig talt. Hvad hvis der sker noget, når du er inde [på en anstalt og besøger en mentee] og jeg bliver overfaldet, er vi dækket?"*

Interviewer: *"Og sådan nogle ting har du ikke fået at vide?"*

Nikolaj: *"Det tror jeg ikke. Jeg kan i hvert fald ikke mindes, at jeg har det. Og jeg tænker bare, og det er også sådan generelt, når man er hyret på honorar, så har direktoratet ikke nogle forpligtelser sådan på den måde, og de kan jo stoppe det hele fra den ene dag til den anden, så på den måde er man rigtig rigtig ringe stillet".*

Interviewer: *"Det er man?"*

Nikolaj: *"Jeg tænker også, hvis der nu sker noget – hvad så?"*

Interviewer: *"Altså, du tænker på, hvis der sker dig noget?"*

Nikolaj: *"Ja, ja. Hvis jeg nu på vej derop [for at besøge en mentee] kører galt, altså så gælder min egen forsikring, men hvis jeg nu bliver overfaldet derinde. Ikke at jeg er bange for det på nogen måde, men hvis jeg nu bliver det, har jeg så en forsikring, der dækker? Eller er det min egen eller? Eller sidder direktoratet bare og tørrer fingre, og siger nå for søren, det er bare et honorar, du ved, det skal vi ikke rigtig gøre noget ved. Et er, hvad man føler, de ville gøre, noget andet er, hvad deres rettigheder er. Når det kommer til kroner og ører, så kigger de på papirerne, og der står ikke noget, så det synes jeg lidt er et problem".*

Interviewer: *"Det er et problem?"*

Nikolaj: *"Jeg synes, det er en udfordring, at man bruger os lidt som sådan nogle lejesoldater ... hvis man skal bruge det billede. Man hyrer os sådan lidt... [lang pause]"*

Interviewer: *"Til at gøre det beskidte arbejde?"*

Nikolaj: *"Ja, og så vil man alligevel ikke rigtig hyre os, man vil kun have os sådan på deltid".*

Interviewer: *"Så man har et lidt løst forhold?"*

Nikolaj: *"Meget. Og det synes jeg er sådan lidt halv uetisk et eller andet sted. Hvis man virkelig vil det her. Og det synes jeg, man skal tænke sig rigtig rigtig godt om, om det kan betale sig for direktoratet at fastansætte nogle, som er i nogle andre forhold".*

Hvis man kun tager del af dette uddrag af interviewet med Nikolaj, kan det godt fremstå som om, han overvejende er negativ til projekt Back on Track. Det er imidlertid ikke tilfældet. Nikolaj mener, at projektet er vigtigt, velordnet og givende, og han er helt indforstået med, at rammerne er under udvikling på grund af projektets karakter af udviklingstiltag. Men i tråd med andre informanter synes Nikolaj, at Kriminalforsorgen bør tænke sig grundigt om, hvis projektet gøres permanent. Det gælder særligt i forhold til mentorernes tilhørsforhold til organisationen, og de konsekvenser tilhørsforholdet eventuelt måtte have for projektets tilværelse på lidt længere sigt.

De mangler at gå hele vejen...

Mikael har også mange års erfaring i mentorrollen i andre organisatoriske sammenhænge end Kriminalforsorgen. I projekt Back on Track har Mikael ikke haft en mentee endnu, men i ventetiden bliver han brugt i bande-exit indsatsen. Mikael's erfaringer og holdninger til projekt Back on Track tager derfor udgangspunkt i hans deltagelse i det særlige uddannelsesforløb og andre initiativer indenfor rammen af projektet, men bygger altså ikke på et konkret Back on Track mentorforløb. I interviewet fortæller Mikael bl.a. om sin holdning til, at projektets mere systematiske aktiviteter primært er bygget op omkring København.

Mikael: *"Jeg bliver irriteret, når jeg får en mail, hvor der står, at nu er der supervision igen i København. Så er der sådan en Doodle, man kan gå ind og tilmelde sig på. Og så står der nedenunder i mailen, så står der, vi arbejder stadigvæk på at få noget op at køre for Jylland og Fyn ... Det har de skrevet nogle gange. Så mener man det ikke seriøst".*

Når Mikael præsenteres for udsagnet om, " ... at man bruger os lidt som sådan nogle lejesoldater ... hvis man skal bruge det billede", og bliver spurgt, om det er en tanke, han kan genkende hos sig selv, så svarer han bekræftende. Mikael fortæller endvidere, at han synes, der har manglet sammenhæng mellem den måde projektet har været italesat på helt fra starten – "... hvor tophemmeligt det er og PET indover og alt muligt. Og sikkerhed og det er de værste.." – og de rammer der overordnet set har været for projektet indtil videre. Mikael siger, at han synes, Kriminalforsorgen og de øvrige projektparter " ... mangler at gå hele vejen...", og han uddyber sit udsagn på følgende vis:

"Og jeg ved, at de har haft en problematisk periode med at de skulle ansætte nye, og de har været overbebyrdet med arbejde, ML og TB derinde og sådan noget. Men det er bare sådan noget, det skal sgu være på plads, inden man starter sådan et forløb her, synes jeg ... Men det virker bare som om, at det er et projekt, man har gang i, uden at man egentlig har toppen med på at det her, det gør vi".

Mikael's utilfredshed med visse af betingelserne i projektet indebærer dog ikke, at han har haft lyst til at forlade Back on Track. Mikael er glad for relationsarbejdet, som han betegner som mentorrollens centrale bestanddel, og han synes, det giver et "kick" at være sammen med en mentee. Derfor håber han også, at han bliver tilbudt en mentee i dette projekt, men indtil videre er han godt tilfreds med sin rolle i bande-exit. Mikael mener dog, at det principielt er vigtigt at gøre opmærksom på irritationsmomenterne i Back on Track, fordi de - hvis de ikke udbedres - ellers vil betyde " ... at man kan få svært ved at rekruttere folk ikke".

Måske en følelse af at være lidt til grin...

Johan er relativt ny i den formaliserede mentorrolle, men har arbejdet med problematikker omkring kriminalitetsforebyggelse i rigtig mange år. Johan har et afbrudt mentorforløb bag sig i Back on Track, og han bliver – ligesom Mikael – brugt som mentor i bande-exit indsatsen i ventetiden og er godt tilfreds med det. I interviewet gør Johan – ligesom Mikael – også opmærksom på forskellige forhold ved projekt Back on Track som i hans perspektiv udgør irritationsmomenter, der gør, at *fortællingen* om indsatsen skurrer en anelse, når den sammenholdes med de *faktiske rammer*, der har været omkring projektet.

Johan: *"Jeg kan bare huske, at da det blev nævnt [lønniveauet for mentorerne], så blev jeg ... jeg blev ramt af det".*

Interviewer: *"Ja?"*

Johan: *"Og jeg kan ikke forklare i dag, hvorfor og hvad det var jeg blev ramt af, men jeg følte mig egentlig som en ... måske en følelse af at være lidt til grin".*

Interviewer: *"Okay, ja?"*

Johan: *"Eller en følelse af urimelighed. Og så ... det der som jeg sagde før, man vil gerne have lige præcis os. Der er blevet peget på os. Der er blevet hevet i os. Kunne I godt tænke jer at ... I har nogle kompetencer, som er grundlaget for at vi kan uddanne jer. Og bagefter skal I ud og have en meget speciel gruppe. Det kræver altså nogle ressourcer. Det kræver noget overskud. Det kræver fleksibilitet. Kræver empati, indlevelse. Alle de der ting og sager, ikk? Og så snakker man så om honorering der".*

I tråd med Mikael og Nikolaj har Johan heller ikke tænkt på at forlade projektet og mentorrollen som konsekvens af de vilkår, som han oplever, at Back on Track tilbyder. Johan fortæller, at han har valgt at lægge frustrationen omkring lønniveauet bag sig, og han siger, at frustrationen også har fortonet sig lidt, fordi han har fået en fornuftig aftale i stand med sin sædvanlige arbejdsgiver omkring den rent tidsmæssige koordinering mellem mentorrollen og hans daglige job. Desuden oplever Johan, ligesom Nikolaj og de øvrige mentorer som arbejder med kriminalitetsforebyggelse i deres sædvanlige beskæftigelse, at de lærer rigtig meget af at fungere som mentorer i projekt Back on Track (og i bandeexit), og at de tillærte kompetencer kan overføres til og bruges i den sædvanlige beskæftigelse.

Mentorerne peger altså på andre bevæggrunde end de rent monetære som forklaring på, hvorfor de har valgt at blive en del af Back on Tracks mentorkorps, og de fleste understreger faktisk også, at de ikke har sagt ja til opgaven for pengenes skyld. Derfor er det også interessant, at de alligevel nævner lønniveauet som en udfordring ved projektet.

De mentorer som giver udtryk for frustration og irritation i forhold til f.eks. lønniveauet og andre overordnede vilkår i projektet, synes således primært at betragte disse forhold ud fra et symbolsk perspektiv. Lønnen f.eks. tillægges en slags overført betydning, og selv om mentorerne understreger, at de ikke har sagt ja til opgaven for pengenes skyld – og i øvrigt har kendt til lønniveauet allerede fra start – så konstruerer de alligevel et regnestykke, hvor lønnen helst skal stå mål med mentorernes forståelse af projektet og dets betydning og af deres egen rolle i det. Og mentorernes forståelse er tilsyneladende bygget op ved hjælp af en lang række ingredienser. F.eks. er mentorerne, som nævnt, udpeget til opgaven, projektet har haft fokus på en kompleks problemstilling, som i øvrigt har stor offentlig og politisk

bevågenhed og PET er med på sidelinjen. Samtidig har mentorerne en selvforståelse af at besidde nogle kompetencer, der gør dem særligt egnede til opgaven i dette projekt. Når mentorerne præsenteres for ovenstående ingredienser, og når disse blandes sammen med mentorernes selvforståelse, er det – alt andet lige – formentlig ikke underligt, hvis det danner baggrund for en opfattelse af at være en betydningsfuld person i en vigtig sag. Og hvis man har en opfattelse af at være en betydningsfuld person i en vigtig sag, forventer man formentlig også at få en højere løn end 180 kr. i timen - for nu at bruge lønnen som eksempel.

For andre af mentorerne synes lønnen og andre vilkår i projektet dog ikke at lede til følelser af frustration og/eller irritation. Det er i hvert tilfælde ikke noget, de har givet udtryk for i interviewet. En mentor f.eks. opstiller også et regnestykke, men det er ikke et regnskab, hvor lønnen synes at have en symbolsk betydning, men et hvor lønnen gerne skal dække de udgifter, der er forbundet til mentorhvervet i kroner og ører. Man kan med andre ord ikke konkludere, at mentorerne generelt har den holdning, at rammerne om projektet ikke står mål med deres ønsker og forventninger. Nogle mentorer har f.eks. givet udtryk for motiver, der nærmest går i retning af, at deres delagtighed i projektet bygger på en følelse af moralsk ansvar overfor samfundet og overfor den faglige problemstilling i bred forstand¹³. Det er også vigtigt at understrege, at udtryk for frustration og irritation i forhold til løn og andre vilkår i projektet ikke er ensbetydende med en gennemgående utilfredshed med projektet.

Erfaringer med og fortolkninger af projektets vilkår i Kriminalforsorgens system

Mødet med skrankepaverne

Lars har også erfaring indenfor det kriminalitetsforebyggende felt, og til forskel fra nogle af de andre mentorer har Lars faktisk haft mentees i projekt Back on Tracks målgruppe. De forløb, som Lars har været involveret i, har været temmelig komplekse og til dels også farefulde, og i interviewet med Lars bliver det tydeligt, at Back on Track beskæftiger sig med en svær problematik, fagligt set. I Lars fortælling bliver det f.eks. evident, at det kan være ret kompliceret at spore radikaliseringsstegn hos en klient, ligesom det kan være forbundet med en sikkerhedsmæssig risiko at gøre en klient til genstand for interesse i et afradikaliseringprojekt.

Når Lars fortæller om sine erfaringer med og holdninger til rammerne for projekt Back on Track, så har han en lidt anden måde at fremføre disse på end de øvrige interviewpersoner i undersøgelsen. Lars er nemlig nøje med at adskille projektets teoretiske og praktiske rammer, som han benævner dem, og når det gælder lønniveauet, så nævner Lars det nærmest kun i forbifarten: *"Jeg er frivilligt gået ind i det her som mentor i Kriminalforsorgen, vi får småpenge for det, jeg savner bare det her at have med rigtige kriminelle at gøre..."*. I Lars perspektiv har de teoretiske rammer med selve projektets opbygning og indhold at gøre, mens han bruger betegnelsen praktiske rammer, for at beskrive det der sker, når projektet møder virkeligheden ude på Kriminalforsorgens forskellige tjenestesteder. Og her sker der netop forskellige ting, hvilket gør de praktiske rammer til en foranderlig og til dels også lokal størrelse.

Når det gælder de teoretiske rammer for projekt Back on Track, så fremfører Lars ikke nogen kritik, men med hensyn til de praktiske rammer, er han ikke udelt positiv. Lars mentees har afsonet på forskellige

¹³ Ud fra en metodisk betragtning er det dog på sin plads at pointere, at interviewpersonerne også kan have forskellige motiver til at fremføre en vis fortælling om sig selv i interviewsituationen. Det behøver med andre ikke være sådan, at en mentor er med i projekt Back on Track primært af moralske grunde. Det kan udmærket forholde sig sådan, men det kan også være den fortælling, som han ønsker at fremføre til interviewer.

institutioner, og en mentee er desuden blevet flyttet fra en institution til en anden i løbet af sit fuldbyrdelsesforløb. Lars har derfor erfaring med, hvordan projekt Back on Track forvaltes på nogle af Kriminalforsorgens forskellige tjenesteder, og hans fortælling afspejler mindst lige så meget Kriminalforsorgen som organisation, som den afspejler projekt Back on Track.

I interviewet fortæller Lars bl.a. om den behandling, som han blev udsat for i et fængsel, og som han oplevede var meget provokerende og uhensigtsmæssig for den relation, som han var i gang med at bygge op med mentee. Når vi bruger denne hændelse til at tale om projekt Back on Tracks liv i Kriminalforsorgen mere generelt, så siger Lars følgende:

Lars: *"... Og der kommer vi så til, at jeg ikke har et id-kort fra Kriminalforsorgen, så jeg bliver betragtet som om, at jeg er en hvilken som helst".*

Interviewer: *"Men det har ikke skabt problemer altid?"*

Lars: *"Nej overhovedet ikke. Altså i XX fik jeg simpelthen så vide rammer til mit arbejde, så jeg havde aldrig forestillet mig at have så gode vilkår at arbejde under som ..."*

Interviewer: *"Så mødet med det andet fængsel er en enkeltstående case?"*

Lars: *"Ja det er det. Det er det".*

Interviewer: *"Så du vil ikke sige, at det er typisk for projektet?"*

Lars: *"Nej, nej. Og jeg ser det heller ikke som projektets fejl ... Jo! Nej! Det gør jeg faktisk ikke. Jeg synes, det er skide ærgerligt med de id-kort, at det ikke er noget, der har ligget klart fra første færd. Altså, vi skulle bare have et id-kort, hvor der står, at jeg er mentor fra direktoratet, fordi den organisation du arbejder i, der er der nogle skrankepaver rundt omkring, og nogle mennesker som kun kan overleve jobmæssigt, hvis de følger regler til punkt og prikke. Fordi, ellers kan de ikke være i den funktion, de er i. Og det er jo ikke det menneske, men det er den funktionsbeskrivelse, de skal arbejde under, som gør, at når du så ikke har det rigtige kort, så er det bøv".*

Lars mener endvidere, at det somme tider er svært at arbejde som mentor indenfor et system, hvor nogle tjenestesteder – ifølge hans opfattelse – ikke behandler de indsatte ordentligt. Lars forklarer, at hvis de indsatte ikke behandles ordentligt, så gør det nemlig hans arbejde som mentor sværere, fordi mentee opbygger en modstand overfor *"... strukturer og systemet, og den modstand skal vi så lige pludselig ind og arbejde med"*.

Adspurgt om disse udfordringer kunne være afhjulpet, hvis uddannelsesforløbet i Back on Track også havde indeholdt en grundig indføring i, hvordan Kriminalforsorgen fungerer som system, så understreger Lars, at det skam har indgået i uddannelsen:

"Jamen der har direktoratet jo, eller ML har forsøgt at klæde os på til, hvad er det her for et system. Men nu har jeg jo også været med ML ud i fængslet, og når de på tjenestestederne ser ML, så bliver dørene åbnet. Og de stiller sig til side, og væersgo, og sæt dig ned, og her er kaffe og dappa, dappa, dam. Fordi i det magthierarki, som ligger i strukturen, der er hun altså helt oppe i toppen, og derfor er der ikke nogle lukkede døre

for hende. Hun har også selv sit eget nøgle-tingel-tangel. Hun har selvfølgelig gjort opmærksom på, at der kan være steder, hvor det er strengt, men hun har ikke selv oplevelsen. Hun kan ikke formidle en oplevelse, hun ikke har haft”.

Lars understreger således, at den fremførte kritik ikke er rettet mod projektkoordinatoren og projekt Back on Track i snæver forstand, men mere mod Kriminalforsorgens organisations- og medarbejderkultur, da disse er med til at forme den måde, projekter generelt håndteres på.

Altså, man skal ikke søsætte noget, før man er helt klar

Peter giver udtryk for akkurat samme holdning som Lars, når det gælder projekt Back on Tracks vilkår i Kriminalforsorgen, og Peter gør det på baggrund af mange års erfaring med organisationen. Som udgangspunkt mener Peter, at det har været en stor fordel for ham at kende organisationen indefra, når han har beskæftiget sig med projekt Back on Track, fordi han derved har haft en brugbar metode til at løse diverse udfordringer:

Peter: *”... og jeg har kunnet mærke på mine kollegaer i projektet, som ikke har været ansat i Kriminalforsorgen, at de har manglet noget forståelse for nogle ting, som vi så har forsøgt at give dem, på de her seminarer vi har haft. Men Kriminalforsorgen er en svær størrelse på mange måder. Både i forhold til at skulle... Hvem skal jeg kontakte i forhold til mentee? Hvem er ansvarlig for det her? Hvem må vide det? Alle de her ting. Og på den måde har jeg haft nogle kæmpe fordele ved at være ansat”.*

Interviewer: *”Er det noget man burde ha tænkt over?”*

Peter: *”Ja. Det burde man. Og de her ansvarlige burde i virkeligheden have været samlet. Og det blev de jo også på et tidspunkt, kan man sige, hvor man også har fortalt omkring nogle af de her forløb og ting og sager. Men de skulle hver især have en eller anden form for skabelon for, hvis vi har en her på stedet, som bliver tilknyttet en mentor, så bliver der udpeget en eller anden ansvarlig ... Så var der helt klare rammer for, hvad vi gør. Og hvordan hænger det her sammen. Det har været ... Folk har været i tvivl også ude på fængslerne”.*

Interviewer: *”Har man ligesom taget den bold og sagt, der er et eller andet omkring det her, det bliver vi nødt til at følge op på, eller har det bare fået lov til at hænge løst?”*

Peter: *”Altså jeg synes jo, at bolden er blevet spillet nogle gange tilbage til dem, som burde stå for det her. Men den er ikke blevet grebet”.*

Interviewer: *”Den er ikke blevet grebet? Okay”*

Peter: *”Nej det er den ikke. Og så har folk selv skulle løse det. Og jeg ved ikke, hvor den ligger forankret. Fordi egentlig tænker jeg, at ML [projektkoordinatoren i Kriminalforsorgen] har forsøgt at gøre det, hun kunne omkring det, men at hun også rammer nogle barrierer og folk, som ikke har lyst til at gribe de bolde, hun spiller”.*

Peter fortsætter med at fortælle, at Kriminalforsorgens projektkoordinator hurtigt introducerede et tema om systemkendskab på mentorernes uddannelsesforløb, for at imødekomme de udfordringer mentorerne stødte på i mødet med Kriminalforsorgens praksisfelt. Peter oplever derimod, at de udfordringer, som

projekt Back on Track har stået overfor, er ret kendetegnende for projekters liv i Kriminalforsorgen generelt, og han pointerer, at forklaringerne netop derfor skal findes i andre faktorer end projekt-koordinatorens vilje og lydhørhed.

Peter: *"Altså selvfølgelig vil man altid kunne pege fingre af en projektleder, der ryger den jo tit tilbage, bolden. Men altså ... jeg har en fornemmelse af, at ML har forsøgt, uden at jeg ved, at det er rigtigt. Men det er min fornemmelse".*

Interviewer: *"Hænger det også lidt sådan sammen med, at man måske ikke har fået det [projektet] forankret nedad til, men heller ikke opad og udad til?"*

Peter: *"Ja det har det".*

Interviewer: *"Det er vel også et stort arbejde ikke?"*

Peter: *"Jo. Det er det. Men vi italesatte det faktisk ret tidligt. Og det er jo et kæmpe problem, hvis ikke det her det er en del af en resultatkontrakt. For at sige det rent ud så har jeg oplevet inspektører [fængselsinspektører], der var ligeglade med projektet, fordi de ikke personligt tror på det. Så får projektet aldrig mulighed for at blomstre i institutionen".*

Interviewer: *"Er det noget du kan genkende fra andre projekter?"*

Peter: *"Ja det kan jeg. Vi har haft en milliard projekter i Kriminalforsorgen, som er blevet kastet op, og som er døde. Fordi, de er ikke forankret i noget, som folk kan bindes op på i virkeligheden. Så det bliver noget, der bliver prioriteret fra".*

Peter prøver altså at sætte ord på, hvordan han oplever, at projekter oftest igangsættes og håndteres i Kriminalforsorgen, og han mener, at projekter generelt løber en stor risiko for at dø, hvis ikke de forankres grundigt på tjenestestederne – hos medarbejdere såvel som hos ledelse – og i øvrigt er omsluttet af ejerskab og støtte på alle niveauer i organisationen. På den måde rækker Peters fortælling ud over projekt Back on Track, fordi han samtidig fortæller, hvad han mener, at Kriminalforsorgens tilgang til projekter ofte kendetegnes af.

Perspektiver på uddannelsesforløbet

Som en del af projekt Back on Track har de tilknyttede mentorer og mentorcoaches gennemgået et uddannelsesforløb. Uddannelsen blev udviklet af konsulentfirmaet Navigent og psykolog Malene Windfelt. Forløbet bestod af tre todages seminarer og to opfølgingsseminarer. Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold og PET har suppleret uddannelsen med et todages kursus om ekstremisme og radikaliserings (se endvidere Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold 2014a og 2014b).

Uddannelsesforløbet indeholdt også læring om forandringsprocesser, den motiverende samtale og andre metoder og redskaber, som kan være brugbare i et mentorforløb. I denne rapport redegøres der

udelukkende for mentorernes erfaringer med og holdninger til uddannelsen overordnet set. De enkelte konkrete dele af uddannelsesforløbet belyses med andre ord ikke¹⁴.

Det er noget af det bedste kursus jeg nogensinde har været på.

”De to skønne, skønne tøser der stod for uddannelsen, de var himmelråbende dejlige, og de var himmelråbende gode”.

Sådan udtrykker en af mentorerne sig, og selv om netop dette udsagn er meget direkte og entusiastisk i sin udtryksform, så indrammer det alligevel essensen af interviewpersonernes erfaringer med og holdninger til det gennemførte uddannelsesforløb. Når vi i interviewene har talt om kursusdagene og opfølgingsseminarerne, så har alle interviewpersoner haft det glade smil frem, og de har udelukkende udtrykt sig i positive vendinger om det gennemførte uddannelsesforløb.

Helt overordnet synes mentorerne, at uddannelsesforløbet har været rigtig godt på flere forskellige måder. Mentorerne fortæller f.eks., at underviserne har været dygtige, professionelle og lydhøre overfor deres ønsker og behov, og holdningen er også, at underviserne har været gode til at inddrage mentorerne aktivt i læringsprocesserne. Lydhørheden har både været til stede i forhold til undervisningens indhold, men også i forhold til andre behov. Mikael f.eks. siger:

”De [underviserne] har været rigtig gode til at lytte til, når vi har sagt et eller andet, fordi noget af det som vi har efterlyst, det er også det der med tid til at samtale imellem tingene. For til at starte med så var programmet sådan meget presset ... Ikke at vi ikke kunne kapere det, men det var nogle lange dage, og vi havde ingen mulighed for at snakke med hinanden. Og det er alligevel der, hvor vi egentlig får mest ud af det. Nu har vi så fået... Det der med lige en time inden maden og sådan noget og.. At man lige kan sætte sig ned i loungen eller et eller andet. Eller sidde og snakke. Også bare at gå en tur og snakke sammen. Så det har de [underviserne] været rigtig rigtig gode til at proppe ind efterfølgende”.

Mentorerne synes, at indholdet på kursusdagene har været relevant, og det er deres erfaring, at det faglige indhold er blevet formidlet på en måde, som har understøttet deres læring og forståelse. Både i forhold til de konkrete metoder, de er blevet præsenteret for, men også i forhold til dels den rolle mentoren forventes at have, og dels det relations- og forandringsarbejde, som mentoren har til opgave at facilitere.

Nogle mentorer fortæller, at uddannelsesforløbet har indebåret, at de er blevet introduceret for helt nye måder at tænke og praktisere forandrings- og relationsarbejde på, hvilket de har oplevet som yderst stimulerende. Andre fortæller, at de konkrete arbejdsgange, som er indeholdt i de metoder og redskaber, der blev introduceret i løbet af uddannelsen, egentlig ikke har været nye for dem. Det som har været nyt, er at få begreber knyttet til velkendte arbejdsgange, og det i sig selv har også været et fagligt løft. Det har

¹⁴ Det var oprindeligt et ønske fra arbejdsgruppens side, at mentorernes erfaringer med de enkelte konkrete dele af uddannelsens indhold blev belyst i interviewundersøgelsen. Men det viste sig meget hurtigt at være svært at få mentorerne til at udtale sig om de enkelte konkrete dele i et bagudrettet perspektiv. De fleste interviewpersoner havde svært ved at sondre mellem de forskellige dele af kursusindholdet i deres hukommelse. I interviewsituationen blev mentorerne præsenteret for en oversigt over de enkelte redskaber og metoder, som blev introduceret i løbet af uddannelsen, men det gav ikke anledning til et væsentligt bedre indblik, og vi valgte derfor at holde os til uddannelsesforløbet ud fra et mere overordnet perspektiv. Dette er også et valg, som har en metodisk grund. De enkelte dele af uddannelsens indhold var allerede evalueret af underviserne selv i direkte forlængelse af kursusdagene. Vi anså det derfor ikke som hensigtsmæssigt at bruge for lang tid på uddannelsens konkrete indhold i foreliggende undersøgelse, når mentorerne heller ikke selv lagde op til at lade det fylde en væsentlig del af interviewene.

nemlig været med til at skabe en systematik i brugen af arbejdsgangene og en større bevidsthed om, hvornår det er relevant at bruge hvilken metode, på hvilken måde og hvorfor. Lars fortæller, at for hans del har uddannelsen primært betydet, at han har fået *"... systematiseret en masse af de redskaber, som jeg havde som tavs viden før"*, mens Birger siger, at for hans del har uddannelsen betydet, at han er begyndt at bruge metoderne på et andet mentalt plan. *"Altså før i tiden brugte jeg dem ubevidst, og nu bruger jeg dem bevidst"*.

Mikael forklarer, på hvilken måde det har været et løft for ham at få sat ord på det velkendte. Han fortæller, at når man lærer, hvad en arbejdsmetode hedder, og hvordan den er skruet sammen teoretisk: *"... så bliver man både mere selvsikker og bevidst omkring, yes det er den rette vej. Og når man er mere sikker på en ting, jamen så bruger man den også bedre"*. Mikael uddyber, at han ser kursusmaterialet som en god ballast i forhold til at opsøge metoderne og redskaberne i sit fremadrettede arbejde med mentees.

Mikael: *"Jamen det er det, der er det sjove for når man så.. Første gang man får det præsenteret, så har jeg godt nok tænkt, det der det får jeg aldrig brugt, og så kommer man ind i øvelseslokalet og sidder og snakker sammen, og så finder man ud af, at jo det gik faktisk meget nemt. Det var faktisk okay. Og så tænker man lidt over det, og så har man måske øvet det dagen efter igen eller over middag eller et eller andet, og så er det gået endnu nemmere. Så siger jeg nå okay, jamen så giver jeg det sgu lige en chance"*.

Interviewer: *"Så det bliver ligesom en værktøjskasse, man kan tage lidt fra en gang imellem?"*

Mikael: *"Ja. Ja. Det er faktisk.. Hvad er det, 14 dage siden jeg var inde at kigge og printe noget ud derinde fra og lige sidde og læse igennem bare sådan..."*

Interviewer: *"Så det er godt du har en mappe, og du går tilbage og kigger i den?"*

Mikael: *"Ja vi har Dropboks, hvor der ligger værktøjer inde i. Alle de der spørgeteknikker og skemaer og sådan noget det ligger derinde"*.

Mikael fortæller endvidere, at uddannelsen ligeledes har betydet, at han helt har forkastet enkelte tidligere måder at arbejde på, fordi han er blevet klar over, at de ikke var så gode, som han ellers gik og troede. Andre mentorer anser, at uddannelsens teoretiske indhold og praktiske øvelser grundlæggende har udfordret deres måde at tænke på. Dette gælder både i forhold til den rolle, de har som fagpersoner, men også i forhold til den rolle de anser, at de har som mennesker, og de mener, at dette ligeledes har været en givende og nødvendig proces i forhold til at kunne indgå i en mentorfunktion. F.eks. siger Johan om sin egen læringsproces: *"... altså selve uddannelsen har jo for mit vedkommende gjort, at jeg har fået øjnene op for nogle ting. Jeg synes ellers, at jeg var rigtig god til mennesker, men altså der er da nogle ting, som jeg bestemt har lært"*.

Mentorerne har også sat pris på uddannelsesforløbet, fordi det har skabt en fælles ramme omkring deres opgave i projektet, og fordi det har faciliteret opbyggelsen af et fagligt og personligt fællesskab. Og for nogle af mentorerne er kursusdagene og opfølgingsseminarerne nærmest de eneste tidspunkter, hvor de har haft mulighed for at mødes med de andre mentorer i projektet. Nogle interviewpersoner synes imidlertid også, at det har været en udfordring at skabe plads til kursusdage og opfølgingsseminarer i en

travl hverdag med job og familie. Nikolaj mener, at det burde ligge som et mere tydeligt krav til mentorerne, allerede når de takker ja til opgaven, at de forventes at møde op til uddannelsen.

Faktisk er der ikke en eneste af mentorerne, som fremfører direkte kritik af uddannelsesforløbet, hverken i forhold til indholdet eller i forhold til underviserne. Et par af mentorerne fremfører dog en række anbefalinger til et eventuelt fremtidigt undervisningsforløb, og disse bliver listet i redegørelsens næstfølgende tema sammen med anbefalinger om øvrige forhold i projektet.

5. Mentorernes anbefalinger til projektets videreførelse

Som tidligere nævnt er projekt Back on Track allerede forlænget. Hvordan de fremtidige indsatser indenfor fagområdet skal organiseres, beskrives bl.a. i projektets endelige rapport (Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold 2014b). For projektgruppen er en del af nedenstående anbefalinger ikke ny viden, og der er allerede taget højde for dem i videreførelsen af projektet. De anbefalinger og/eller forslag, som mentorerne har givet bud på i deres fortællinger, listes dog alligevel uden hensyn til denne omstændighed.

- Der er fremført forslag om at gøre brug af udefrakommende personer til at indgå som medspillere i de rollespil, som var en del af mentoruddannelsen. Baggrunden til dette forslag er, at de praktiske øvelser på kursusdagene somme tider har indeholdt for lidt udfordring for mentorerne, forstået på den måde at mentorerne ikke fik øvet sig nok på tilspidsede situationer. Det forhold, at kursusdeltagerne kendte hinanden godt, gjorde nemlig – i nogle af mentorernes perspektiv – at rollespilsdeltagerne tog for meget hensyn til hinanden, og dermed blev de tænkte situationer ikke helt så udfordrende, virkelighedsnære og lærerige, som de kunne være blevet, hvis mentoren i stedet havde gennemført rollespillet med en ukendt person.
- Der er også fremført et ønske om at lære om betydningen af eventuelle psykiatriske diagnoser hos mentees. Skal en mentor f.eks. bruge nogen særlige samtaleteknikker, hvis mentee har en psykiatrisk diagnose? Og hvilke forhold skal mentor i det hele taget være ekstra opmærksom på, når der opbygges en relation til en mentee med en psykiatrisk diagnose og igangsættes en forandringsproces med ham? Særlig to mentorer har fortalt om forløb, der har involveret en psykiatrisk problemstilling hos mentee. I fortællingen om disse forløb fremgår det også tydeligt, at såvel mentor som Kriminalforsorgen har stået temmelig rådvilde overfor disse problemstillinger.
- Det er endvidere påpeget, at selv om uddannelsesforløbet har været rigtig godt, så kræver det langt mere træning at omsætte teori og metoder til praksis, ikke mindst set i lyset af at radikaliseringsproce er et meget specialiseret fagområde. Uddannelsesforløbet har givet et indblik i en række værktøjer og metoder, men som en mentor udtrykte det, så svarer kursustilbuddet til at give mentorerne en cykel og vise dem 3-4 gange, hvordan man bruger pedalerne, hvorefter man skubber dem af sted, og lader dem klare sig på egen hånd. Hvis teorierne og metoderne skal kunne omsættes til praksis, så kræver det imidlertid meget mere øvelse, og det kræver, at metoderne "*... sidder på ryggraden*", som den pågældende mentor udtrykker det. En anden mentor fremhæver, at i sammenligning med fagpersoner, der professionelt beskæftiger sig med menneskelige forandringsprocesser, så er mentors uddannelsesforløb i Kriminalforsorgen meget kortvarigt. Han mener, at det gennemførte uddannelsesforløb skøjter lidt på overfladen, og at man i øvrigt forventer, at de mentorer, der er rekrutteret, har forudgående kompetencer, som projektet kan trække på.
- Som nævnt tidligere har flere mentorer ytret ønske om at kunne fastholde det gode faglige fællesskab, som de har opbygget i kraft af deres deltagelse i bl.a. uddannelsesforløbet. Mentorerne nævner, at hvis fællesskabet skal leve videre, så kræver det dog nogle formaliserede rammer, og flere så gerne, at Kriminalforsorgen påtog sig en tovholderfunktion i forhold til denne proces.

- Det er også fremført, at det fremover bør præciseres mere tydeligt, hvad det kræver at være mentor i Back on Track. En mentor har, som tidligere nævnt, sagt, at han f.eks. synes, det burde være et krav, at kommende mentorer deltager i det tilrettelagte uddannelsesforløb. Andre mentorer nævner, at det er vigtigt for kommende mentorer at vide, at deres sædvanlige arbejdsgiver skal understøtte deres mentorhverv, for at deres funktion overhovedet skal være realiserbar, og for at de skal kunne yde det, som er nødvendigt at yde, når man har en mentorfunktion.
- I forhold til mentorcoaching, så er der også stillet forslag om at gøre ordningen obligatorisk for mentorerne i Back on Track. Erfaringerne fra projektet viser, at coachingordningen kun er blevet brugt i meget begrænset udstrækning, og alene af enkelte mentorer, og man kan stille spørgsmålet, hvorvidt det grundlæggende er hensigtsmæssigt at lade mentorerne arbejde meget selvstændigt og uden regelmæssige faglige input? Det er også fremført, at coaching- eller supervisorsordningen skal tilpasses den geografiske spredning i mentorgruppen, da tilbuddet ellers ikke vil være praktisk tilgængeligt for alle mentorer.
- Det er fremført som et forslag, at der udarbejdes et katalog – gerne online – hvor mentorerne kan søge viden om radikaliserings og andre relevante problematikker. Den forhåndsviden mentorerne har om fagområdet er nemlig meget varierende, og i de gennemførte mentorforløb i Back on Track er der opstået situationer, hvor mentorer har følt sig usikre i relationen til mentee, fordi de ikke har haft den nødvendige viden til at udfordre hans tankevirksomhed. Nogle mentorer har også ytret ønske om sprogundervisning, fordi de har set det som en begrænsning ikke at være i stand til at tyde f.eks. centrale arabiske begreber i samtalerne med mentee.
- Endelig er der selvfølgelig de anbefalinger, som ligger implicit i mentorernes fortællinger om deres erfaringer med projekt Back on Track, og som fremgår af denne rapport. I den forbindelse skal opmærksomheden særlig henledes på:
 - De overordnede rammer for mentorernes arbejde i projekt Back on Track og i Kriminalforsorgen som organisation mere generelt. Der er peget på bl.a. usikkerhed i de vilkår mentorer ansættes under i Kriminalforsorgen, et lavt lønniveau og oplevelsen af en mangel på overensstemmelse mellem indsatsens teoretiske henholdsvis konkrete/praktiske liv.
 - Det praksisfelt som mentorerne har mødt rundt omkring på Kriminalforsorgens tjenestesteder. Der er bl.a. gjort opmærksom på, at indsatsen og mentorernes funktion tilsyneladende ikke anerkendes som relevant og vigtig på alle tjenestesteder, og at projekt Back on Track ganske enkelt ikke er en genkendelig indsats for alle medarbejdere i Kriminalforsorgen. Ikke fordi projektkoordinatorer har fejlet i implementeringsprocessen, men fordi Kriminalforsorgen mangler en hel del på vejen til at fremstå som en optimal projektorganisation.

6. Afslutning

På grund af evalueringsopdragets rammer har det ikke været muligt at udarbejde en egentlig analyse af projektet herunder af mentorernes udsagn og fortællinger, ligesom det heller ikke har været muligt at følge projektets mange aktiviteter tæt på. Dette udgør en begrænsning i undersøgelsen, fordi det dermed ikke lader sig gøre at perspektivere mentorernes fortællinger, erfaringer og holdninger dybdegående. Når perspektiveringen mangler, kan det fremstå som om, mentorernes fortællinger og erfaringer er *sandheden* om projekt Back on Track. Men det er ikke tilfældet, for et case kan altid betragtes fra flere sider. Derfor er det vigtigt at understrege, at foreliggende rapport udelukkende redegør for projekt Back on Track set fra mentorernes perspektiv.

Hvis opdraget derimod havde indebåret en mulighed for at udarbejde en egentlig analyse og en mere grundig perspektivering, ville der imidlertid være masser af interessante fund i interviewmaterialet at beskæftige sig med. Hvordan kan man f.eks. forstå det faktum, at flere mentorer giver udtryk for utilfredshed med lønniveauet, når de samtidig understreger, at de ikke har taget jobbet for lønnens skyld, og når de har kendt til lønniveauet helt fra start? Hvorfor har det givet anledning til irritation hos nogle af mentorerne, at projektet ikke på forhånd har haft en løsning på alle udfordringer undervejs, når projektet er præsenteret for dem som et udviklingstiltag? Og hvorfor har det givet anledning til frustration hos nogle af mentorerne, at der har været besværlige møder med Kriminalforsorgens praksisfelt, når projektgruppen samtidig understreger, at de har præsenteret projektet som et pilotprojekt, der ikke blev rullet ud på den store løber i alle Kriminalforsorgens institutioner?

Dette er blot få eksempler på de mange spørgsmål og dilemmaer fra interviewmaterialet som en dybdegående perspektivering og analyse kunne beskæftige sig med, men det har desværre ikke kunnet lade sig gøre i foreliggende undersøgelse på grund af den tid og de ressourcer, der har været afsat til opdraget.

7. Diskussion

Omdrejningspunktet for projekt Back-on-track har været at afprøve en *mentorordning* overfor terrordømte og personer dømt for hadforbrydelser samt varetægtsarrestanter og indsatte, der er sårbare overfor radikaliseringsproces. Det centrale i indsatsen har været at forebygge fremtidig kriminalitet relateret til ekstremisme i målgruppen af mentees, og tanken har bl.a. været, at få mentees ledt *tilbage på sporet* ved at igangsætte en *afradikaliseringsproces*. Tanken har endvidere været, at mentorerne skulle have en central rolle i denne afradikaliseringsproces.

Projektet tager afsæt i en opsætning af begreber og tankegange, som dog kan gøres til genstand for diskussion, fordi det langt fra er klart, hvad disse begreber og tankegange egentlig dækker over. Det gælder *mentorbegrebet* og *radikaliseringsbegrebet* samt den tankegang, at *der er et spor, som mentees skal ledes tilbage på*. Formålet med diskussionen er ikke at nå frem til en god og dækkende afgrænsning, eller at konstruere en endegyldig sandhed om begreberne og tankegangen, men at gøre opmærksom på, at projektet bygger på nogle diskuterbare forudsætninger, hvilket – alt andet lige – også kan tænkes at påvirke den måde selve indsatsen virker på. De udfordringer undersøgelsen peger på, står altså ikke alene, men er kun en del af de udfordringer som fagområdet radikaliseringsproces og mentorordningen står overfor.

Indledningsvist skal det dog understreges, at Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold ikke har udarbejdet en selvstændig fortolkning af radikaliseringsbegrebet til brug i projekt Back on Track. Projektet tager derimod udgangspunkt i de fortolkninger, som fremgår af regeringens tidligere handlingsplan om forebyggelse af ekstremistiske holdninger og radikaliseringsproces blandt unge (Regeringen 2009)¹⁵.

Mentorbegrebet

Som nævnt tidligere indeholder projektbeskrivelsen og de øvrige projektmaterialer ikke nogen tilbuds-gående definition eller problematisering af mentorbegrebet. En del af forklaringen skal sikkert findes i, at Back on Tracks mentorindsats kan ses som et supplement til den mentorordning Kriminalforsorgen har haft siden år 2000. I Back on Track læner man sig derfor formentlig op ad de definitioner, der er indeholdt i mentorordningen. Det fremgår dog ikke specifikt af projektbeskrivelsen, at dette er tilfældet, men det må antages at være en sandsynlig forklaring. I de officielle dokumenter, der er med til at regulere Kriminalforsorgens generelle mentorvirksomhed, er der dog ikke meget hjælp at hente i forhold til en nærmere og præcis definition af mentorbegrebet. I cirkulæret og vejledningen om Kriminalforsorgens mentorordning er mentorbegrebet afgrænset ved hjælp af andre vage begreber, og dokumenterne giver derfor ikke den afklaring, som man ellers kan håbe på. I vejledningen står der f.eks.: *"Mentorerne skal være voksne personer, der kan bidrage til en samfundsmæssig integration af de unge ved at være positive rollemodeller, der yder dem støtte, mens de er under tilsyn af KiF og/eller under deres fængselsophold. Betingelserne for at blive mentor fremgår af cirkulærets §§ 4-5. De formelle krav, som mentoren skal opfylde er:*

- Mentoren skal være fyldt 18 år.
- Mentoren skal forstå og tale dansk, men ellers er der ingen uddannelseskrav.
- Mentoren skal være indstillet på at dokumentere sit arbejde ved brug af logbog.
- Mentoren skal være indstillet på at samarbejde med Kriminalforsorgen og andre relevante myndigheder

¹⁵ I denne handlingsplan beskrives radikaliseringsproces som "... den proces, hvorved en person gradvis accepterer ekstremismens idéer og metoder og eventuelt tilslutter sig dens organiserede grupper..." og ekstremisme beskrives som "... præget af totalitære og antidemokratiske ideologier, intolerance over for andres synspunkter, fjendebilleder og opdeling i 'dem og os'..." (ibid., s.8).

og personer omkring den unge” (VEJ nr. 17 af 04/03/2011).

I denne tekst er der mindst to andre begreber, som ikke præciseres nærmere, skønt de kan give anledning til en række spørgsmål, nemlig begreberne *samfundsmæssig integration* og *positiv rollemodel*. Hvad menes der f.eks. med en positiv rollemodel, og hvad betyder det at bidrage til en samfundsmæssig integration? Skal en positiv rollemodel f.eks. være positiv i særlige henseender? Indebærer ordet positiv, at rollemodellen ikke må være negativ eller kritisk overfor den gældende samfundsstruktur? Eller er rollemodellen automatisk en positiv rollemodel, hvis han/hun taler og forstår dansk og i øvrigt samarbejder med Kriminalforsorgen og andre relevante myndigheder? Betyder begrebet samfundsmæssig integration, at mentee helst skal have såvel en uddannelse og et job som et hensigtsmæssigt sted at bo, eller betyder det, at mentee skal lære at bruge sin stemme aktivt i forbindelse med kommunal- og folketingsvalg? Hvor omfattende skal integrationen være, for at den kan siges at være udtryk for en samfundsmæssig integration? Er det f.eks. nok, at mentee afstår fra at begå kriminalitet, men i øvrigt ikke foretager sig noget andet samfundsmæssigt relevant/godt? Dvs. hvor aktiv skal mentee være i det samfundsmæssige maskineri for, at der er tale om en samfundsmæssig integration?

Mentorrollen defineres dog yderligere ved følgende: *”Mentoren skal i samarbejde med Kriminalforsorgen støtte den unge i at opnå de mål, som opstilles i fællesskab i handleplanen”* (ibid.). Der er med andre ord tale om, at mentoren skal støtte den unge i at opnå mål, som opstilles i fællesskab i handleplanen, og i handleplansarbejdet er Kriminalforsorgen en aktiv og delvis styrende part. Det er altså ikke mentoren, som på egen hånd fastsætter hvilke mål, der skal arbejdes hen imod. Præciseringen af mål sker i et samarbejde med Kriminalforsorgen og med klienten – dvs. mentee – som part. Hvorvidt denne præcisering faktisk er med til at løse op for uklarhederne i begrebet om den samfundsmæssige integration, er dog stadig et berettiget spørgsmål. Ejrnæs (2011) skriver f.eks., at selv om integrationsbegrebet er et nøglebegreb indenfor samfundsvidenskaben, så er begrebet omdiskuteret. Desuden bygger det på en ide om samfundet som et ligevægtssystem – en ide som også kan problematiseres – fordi samfundet både er karakteriseret af tendenser til integration såvel som disintegration. Ejrnæs foretrækker i stedet at bruge udtrykket *”deltagelse på forskellige samfundsarenaer som betegnelse for individers tilknytning til forskellige subsystemer, fordi begrebet deltagelse giver mulighed for at beskrive varierende grader af tilknytning”* (ibid., s.305). Selv om Kriminalforsorgen altså har en aktie i formuleringen af de mål, mentoren skal støtte mentee til at arbejde hen imod, så er det stadig meget uklart, hvilke mål der fremmer samfundsmæssig integration, fordi integrationsbegrebet heller ikke er entydigt.

Positiv rollemodel er heller ikke et tydeligt begreb. Det er sammensat af to ord: positiv og rollemodel. Hvis man søger efter betydningen af disse ord i Retskrivningsordbogen, Synonymordbogen og i Ordbog over det danske sprog, så forklares ordet positiv med to lidt forskellige betydninger, nemlig det at være *god, gavnlig og ønskelig i en bestemt sammenhæng* eller det at *være venligt stemt*¹⁶. Den ene betydning synes således at handle om adfærd mere generelt, mens den anden betydning synes at handle om humør mere specifikt. Selv om det ikke fremgår, hvilken af de to betydninger Kriminalforsorgens mentorordning trækker på, så er det formentlig den betydning, der har fokus på adfærd mere generelt. Men det er stadig temmelig uklart, hvad der egentlig ligger i begrebet positiv i sammenhængen *positiv rollemodel*. Betyder positiv, at mentoren skal være i besiddelse af de normer og værdier, som formodes at fremme samfundsmæssig integration? Eller betyder det, at mentoren skal være positivt stemt overfor de gældende normer og

¹⁶ www.sproget.dk, hentet d. 17. november 2014.

værdier i samfundet? Hvis det er det sidste, som gælder, er det så lig med, at mentoren skal acceptere gældende lov, og at mentoren derfor helst skal kunne fremvise en ren straffeattest? Og hvis det er det første, hvordan ved man så, hvilke normer og værdier, der fremmer samfundsmæssig integration, når nu samfundsmæssig integration også er et uklart begreb?

I ordbøgerne forklares ordet rollemodel med henvisning til ordet forbillede, hvilket betyder et *beundringsværdigt eksempel* eller et *ideal*¹⁷. Selv om der selvfølgelig kan rejses spørgsmål om, hvad mentoren skal være et forbillede af eller et beundringsværdigt eksempel på, så er der i det mindste ingen tvivl om, at ordet rollemodel, synonymerne og deres betydning har særdeles positive betydninger. Når ordet positiv og ordet rollemodel sættes sammen til begrebet positiv rollemodel, bliver den positive betydning ekstra kraftig, og måske er det dér, klarheden i begrebet forventes at ligge? Mentoren skal repræsentere noget, der er så godt, at det er meget svært at sætte spørgsmålstejn ved mentorens person, adfærd og personlige værdier såvel som mentorens betydning i forhold til at løse et givent problem. Det er i hvert tilfælde svært at sætte spørgsmålstejn ved det gode i en positiv rollemodel uden at komme til at fremstå som det modsatte af god og beundringsværdig, og hvem har lyst til at fremstå som det?

Hvis vi vender tilbage til selve mentorbegrebet, er der yderligere vanskeligheder forbundet med dette begreb. I de gennemførte interviews har nogle mentorer f.eks. peget på, at Kriminalforsorgen fremover skal overveje, om det bedre kan betale sig at have et fastansat mentorkorps. Baggrunden for denne overvejelse er bl.a., at mentorerne oplever den løse tilknytning til Kriminalforsorgen som en udfordring på visse punkter. De har f.eks. følt, at de vilkår som mentorer ansættes under, herunder de givne lønforhold, ikke står mål med fagområdets centrale betydning for Kriminalforsorgen og for det danske samfund mere generelt. I vejledningen til den oprindelige mentorordning i Kriminalforsorgen er der imidlertid lagt op til, at mentorhvervet skal udføres i frivilligt regi. Hvis mentoren f.eks. er en af Kriminalforsorgens egne ansatte, fremgår det nemlig, at mentorarbejdet skal udføres udenfor den pågældende mentors sædvanlige arbejdstid (VEJ nr.17 af 04/03/2011). Det fremgår dog ikke, hvad begrundelsen er for dette valg. I Campbells forskningsoversigt om mentorordninger, konkluderes det, at de mest succesfulde resultater er knyttet til mentorindsatser, der har mentorer med en professionel baggrund (SFI Campbell 2009). Dette siger dog ikke noget om, hvorvidt en ordning med fastansatte eller løst tilknyttede mentorer er mest fremgangsrig. Man kan vel sagtens være løst tilknyttet mentor, men have en professionel baggrund? I en guide til mentorordninger udviklet af Det Kriminalpræventive Råd fremgår det, at frivillige mentorer ikke må repræsentere en formel institution (Det Kriminalpræventive Råd og Trygfonden 2012). Hvad der præcis menes med en frivillig mentor i denne sammenhæng er dog uklart, dvs. det fremgår ikke eksplicit, om frivillig betyder, at mentoren stiller sin arbejdskraft til rådighed gratis, eller om frivilligheden sigter på andre forhold i mentorrollen. Søgningen i artikler om mentorbegrebet har med andre ord ikke ledt til en større grad af klarhed hverken med hensyn til mentorbegrebets mere præcise betydning eller med hensyn til, hvilken type mentor der er mest hensigtsmæssig at gøre brug af.

I projekt Back on Track er mentorerne ikke fastansatte i Kriminalforsorgen, men de fleste har en professionel baggrund indenfor relationsarbejde i bred forstand og indenfor Kriminalitetsforebyggelse generelt. Mentorerne har deltaget i et uddannelsesforløb som led i projektet, og har i den forbindelse lært om en række forskellige metoder, der kan bruges i relations- og forandringsarbejde. Alligevel er det bemærkelsesværdigt at notere, at flere mentorer taler om mavefornemmelsen som en vigtig indikator på, hvorvidt de bevæger sig i den rigtige retning med mentees eller ej. Det er ikke mavefornemmelsen som

¹⁷ Ibid. Også hentet d. 17. november 2014.

metode, der skal gøres til genstand for diskussion her. Det er imidlertid berettiget at rejse spørgsmålet, om mentorerne i Back on Track ville have samme mulighed for at bruge mavefornemmelsen, og i øvrigt være så selvkørende og selvstændige i deres metodevalg, som det er tilfældet at dømme ud fra de gennemførte interviews, hvis mentorerne i stedet var fastansatte medarbejdere i Kriminalforsorgen? Eller ville mentorerne f.eks. være underlagt mere strikse krav på metodevalg og på dokumentation og opfølgning på de gennemførte mentorforløb? Og hvad ville det i så fald betyde for mentorernes engagement for opgaven i projekt Back on Track? Og hvad ville det betyde for rekrutteringen af mentees, hvis mentorerne repræsenterer en statslig myndighed?

Radikaliseringsbegrebet

I projektbeskrivelsen betegnes radikaliseringsproces som den proces, hvorved en person gradvist accepterer ekstremistiske ideer og metoder og eventuelt tilslutter sig dens organiserede grupper. Som nævnt er denne fortolkning af radikaliseringsproces hentet fra Regeringens tidligere handlingsplan om forebyggelse af ekstremistiske holdninger og radikaliseringsproces blandt unge (Regeringen 2009). I projekt Back on Track anvendes begrebet afradikalisering som en betegnelse for de mekanismer, der kan få personer til enten at komme ud af et ekstremistisk miljø eller tage afstand fra ekstremisme (Kriminalforsorgen udateret, s. 2)¹⁸. Radikaliseringsbegrebet defineres med andre ord ved hjælp af begrebet ekstremisme, som dog desværre også er et vagt begreb. F.eks. har en nylig rapport fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI, 2014) affødt mange reaktioner og er blevet kritiseret, fordi rapporten ikke tilbyder en tilbundsående definition af begrebet ekstremisme. Den manglende definition betyder, at rapporten er "ubrugelig", som forskere fra DIIS angiveligt skal have udtrykt det¹⁹. Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har svaret på kritikken og bl.a. fremhævet, at der ikke er nogen faglig enighed om begrebet "ekstremisme". De påpeger endvidere, at den afgrænsning der trods alt tilbydes i rapporten, og som tager udgangspunkt i definitionen af den opgave, som rapporten er et resultat af, rigtignok giver spillerum for fortolkninger²⁰. Men spørgsmålet er, om problemerne med radikaliserings- og ekstremismebegrebet ikke stikker langt dybere end hvad ovennævnte SFI-rapport har bragt frem? Gemmerli f.eks. (2014) skriver, at i takt med den voksende udbredelse af forskning i radikaliseringsproces og radikaliseringsforebyggelse er radikaliseringsbegrebet havnet i centrum for kritik fra såvel forskere som praktikere. *"Hvad stiller vi op med et fænomen, der så svært lader sig definere?"*, skriver han og fortsætter: *"Stadig flere terror- og radikaliseringsforskere konkluderer, at radikaliseringsbegrebet er så flertydigt, at det ikke kan anvendes. Andre forskere og policy-skribenter fortsætter ufortrødent med at anvende begrebet som et klart defineret fænomen, der peger på håndgribelige integrationspolitiske løsninger, en styrkelse af terrorbekæmpelsen og en vifte af kriminalpræventive tiltag. Herimellem er en efterhånden stor gruppe forskere og praktikere, som ganske vist vedstår sig det problematiske i radikaliseringslitteraturens kakofoni af definitioner og modeller, men som samtidigt peger på, at begrebet allerede har vundet indpas i folkemunde og er kommet for at blive. Herudover*

¹⁸ Mentoruddannelsesforløbet blev "... suppleret med undervisning i antidemokratiske og ekstremistiske miljøer i Danmark" (Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold 2014a, s. 5.). I afrapporteringen af uddannelsesforløbet fremgår imidlertid ikke noget om det konkrete indhold i dette supplement, og det fremgår heller ikke af de øvrige projektmaterialer, om projektet overhovedet har beskæftiget sig med radikaliseringsbegrebets potentielle uklarheder. Problemstillingen adresseres dog på indirekte vis i projektets afrapportering. Eksempelvis fremgår det i afrapporteringen af det gennemførte uddannelsesforløb, at det har været en ofte langvarig og grundig proces at identificere og vurdere mulige kandidater til målgruppen af mentees. Dette indikerer – om ikke andet – at det ikke er ligetil at vide, om en udpeget person faktisk befinder sig i en radikaliseringsproces eller ej. De af interviewpersonerne, som har haft mentees i målgruppen for Back on Track, fortæller også om forløb, hvor det at vurdere om mentee faktisk tilhører målgruppen eller ej har været en problematisk proces.

¹⁹ Se f.eks. www.information.dk/509073, hentet d. 17. november 2014.

²⁰ http://www.sfi.dk/ekstremisme_svar-12890.aspx, hentet d. 17. november 2014.

indeholder radikaliseringsbegrebet nogle væsentlige facetter (fx det processuelle), som eksempelvis ekstremisme ikke rummer” (ibid., s.1).

En del af problemet med radikaliseringsbegrebet er ifølge Gemmerli (2014), at mange definitioner tager afsæt i, at der er en forbindelse mellem det ideologiske og det handlende niveau hos individet (dvs. en forbindelse mellem holdninger og adfærd). Men, pointerer Gemmerli, *”... der er stadig stor debat om sammenhængen mellem det at have radikale synspunkter og det at handle voldeligt/kriminelt”* (Gemmerli 2014, s.3). I forhold til projekt Back on Track kan denne problemstilling kun siges at være relevant i forhold til den del af målgruppen, der er *sårbare overfor radikalisering*. De øvrige – terrordømte og personer dømt for hadforbrydelser – har nemlig allerede udvist en voldelig og/eller kriminel adfærd. Et andet problematisk aspekt ved radikaliseringsbegrebet er, at de fleste forståelser af radikalisering, *”... anvender en ubeskrevet og udefineret ‘normalitet’ som det startpunkt, der efterfølgende afviges til fordel for noget ‘ekstremt’ – enten i holdning eller adfærd”* (ibid.). I projekt Back on Track kan den ubeskrevne og udefinerede normalitetsopfattelse både siges at være til stede i radikaliseringsbegrebets uklarhed, men også i tankegangen om at mentorindsatsen skal føre mentees tilbage på et spor. For som Gemmerli endvidere pointerer, er normalitet heller ikke et veldefineret begreb, og det er desuden uklart, hvem der sætter grænserne for det normale. Til Gemmerlis ræsonnement kunne man tilføje, at det i kraft af lovens afgrænsning i det mindste er klart, hvad lovlig adfærd er. Men da lovlig adfærd ikke nødvendigvis er det samme som normalitet, er vi nået lige vidt.

Samtidig er normalitetsforståelsen foranderlig, og Gemmerli mener, at normalitet ikke er nogen brugbar objektiv målestok for ekstremisme, og derfor heller ikke er anvendelig som baggrundsforståelse af, hvad radikalisering står i modsætning til. Gemmerli afslutter sin problematiserende artikel med forslag til en ny radikaliseringsdefinition, så han prøver altså at tage læseren ud af det dødvande, som artiklen også placerer sig selv i.

I projekt Back on Track har man, som nævnt, taget afsæt i en eksisterende fortolkning af radikaliseringsbegrebet. Dette er dog en fortolkning, som ikke er særlig dybdegående og i øvrigt henviser til et andet svært gennemskueligt begreb – nemlig ekstremisme. Hvorvidt denne løsning er hensigtsmæssig, og om den går godt i spænd med mentorernes åbne, reflekterende tilgang til problemfeltet, vil jeg lade stå åbent til diskussion. Man kan i øvrigt hævde, at det ingenlunde er Kriminalforsorgens opgave, at løse op for den gordiske knude, hvad radikaliseringsbegrebet skal indebære og omfatte mere præcist. I Regeringens nye handlingsplan om forebyggelse af radikalisering og ekstremisme (Regeringen 2014) konstateres det også, at radikalisering ikke er et entydigt defineret begreb²¹.

Fremover vil det formentlig være gavnligt for Kriminalforsorgen at overveje, hvad den ene henholdsvis den anden type af afgrænsning kan tænkes at afføde for konsekvenser for mentor og mentee og ikke mindst på praktikerniveau. Hvis det f.eks. i stor udstrækning overlades til mentorerne at fortolke radikaliserings- og afradikaliseringsstegn hos mentees, er der så hovedet tale om én indsats? Hvis radikaliseringsbegrebet ikke er afgrænset mere præcist, kan man så f.eks. risikere at stemple personer, der slet ikke har til hensigt at handle ekstremistisk voldeligt/kriminelt? Og kan man ydermere risikere, at praktikere på Kriminal-

²¹ Den nye handlingsplan inddrager i øvrigt erfaringer fra indsatser i Kriminalforsorgen og refleksioner i forbindelse hermed, og det understreges endvidere, at Kriminalforsorgen er en af flere aktører med en central betydning i forhold til den forebyggende indsats på området.

forsorgens mange tjenestesteder udvikler meget divergerende opfattelser af, hvad det vil sige at være sårbare overfor radikaliserings, og hvad radikaliserings i det hele taget handler om? Og hvad kan farerne henholdsvis fordelene eventuelt være ved dette?

Et eksempel på hvad det kan medføre, at indsatsen tager afsæt i uklare og flydende begreber kommer f.eks. til udtryk i Lindekildes interviewundersøgelse foretaget blandt unge muslimer i Århus (Lindekilde 2010). Interviewpersoner i undersøgelsen giver nemlig udtryk for, at de opfatter den forebyggende indsats mod radikaliserings som udtryk for generaliserende miskendelse og mistænkeliggørelse af særligt muslimer. *"En række interviewpersoner beskriver, hvorledes indsatsen mod radikaliserings opfattes som rettet mod muslimer generelt, og hvordan væsentlige sondringer og distinktioner, f.eks. mellem religiøs ortodoksi, politiske holdninger og radikaliserings, sløres i den måde, hvorpå tiltagene præsenteres politisk og radikaliserings defineres"* (ibid., s.25). Lindekildes undersøgelse viser endvidere, at manglende anerkendelse fra samfundet kan føre til oppositionel mobilisering og identitetsdannelse, og at de forebyggende tiltag således kan virke stik imod hensigterne. *"Flere interviewpersoner gav udtryk for, at den præventive indsats mod radikaliserings, eksempelvis via ideen om at implementere radikaliserings som et nyt bekymringsparameter blandt SSP-medarbejdere, ville føre til større mistillid, mere indadvendthed og modreaktioner blandt unge muslimer"* (ibid., s. 26). Ikke fordi de unge muslimer vil ændre adfærd pga. de forebyggende indsats, men fordi de forebyggende indsats også bygger på forenklinger og generaliseringer, og derfor kan tiltagene risikere at afføde negative perceptioner, *"... der lægges til en allerede eksisterende pulje af krænkelsererfaringer, der ifølge teorien kan danne grobund for (radikal) oppositionel identitetsdannelse"* (ibid.).

Den pointe, man som minimum kan uddrage på baggrund af Lindekildes undersøgelse, er altså, at forebyggende tiltag overfor radikaliserings skal tage afsæt i meget grundige overvejelser om bl.a. afgrænsningen af centrale begreber og af målgruppen, fordi tiltagene ellers kan risikere at bygge på forenklinger og generaliseringer, og derfor kan stå i fare for at skade mere end de gavner. Om ikke andet er i hvert tilfælde dette en vigtig pointe, som Kriminalforsorgen bør holde sig for øje i det fremadrettede arbejde med afradikaliserings.

8. Litteraturliste

Interne dokumenter:

Kriminalforsorgen (udateret): *Projektbeskrivelse for EU-projekt "Afradikalisering – Tilbage på sporet" (Deradicalisation – Back on Track)*. Kriminalforsorgen og Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Kriminalforsorgen (2012): *Tilbage på sporet – et pilotprojekt om forebyggelse af radikaliserings blandt indsatte*. Kriminalforsorgen og Social- og Integrationsministeriet. Faktaark om projektet.

Dokumenter - offentligt tilgængelige:

Det Kriminalpræventive Råd og Trygfonden (2012): *Mentor- og Fritidsindsatser. En guide til den gode indsats*. Det Kriminalpræventive Råd.

Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold (2014a): *Afradikalisering – tilbage på sporet. Koncept for mentoruddannelse med fokus på ekstremisme og radikaliserings*. Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold.

Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold (2014b): *Tilbage på sporet. Et pilotprojekt om forebyggelse af radikaliserings blandt fængselsindsatte. Endelig rapport juni 2014*. Kriminalforsorgen og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold.

Regeringen (2009): *En fælles og tryk fremtid. Handlingsplan om forebyggelse af ekstremistiske holdninger og radikaliserings blandt unge*. Regeringen.

Regeringen (2014): *Forebyggelse af radikaliserings og ekstremisme. Regeringens handlingsplan*. Regeringen.

Lovtekster:

VEJ nr.17 af 04/03/2011: *Vejledning om Kriminalforsorgens mentorordning*. Justitsministeriet. Hentet d. 25. november 2014 fra <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=136099>

Rapporter og artikler:

Ejrnæs, M. (2011): *Socialpolitikens virkninger: Integration, differentiering, selvbestemmelse og disciplinering*. Hornemann Møller, I. og J. E. Larsen (red.), "Socialpolitik". Hans Reitzels Forlag.

Gemmerli, T. (2014): *Ny definition af radikaliserings – en ligning med mange ubekendte*. DIIS Policy Brief.

Lindekilde, L. (2010): *Forebyggelse af radikaliserings, miskendelse og muslimsk minoritetsidentitet*. Tidsskrift for Islamforskning nr. 2 – 2010, s. 7-29.

Prieur, A. & L.S. Henriksen (2003): *Arrangerede venskaber – mentorordning for unge straffedømte af anden etnisk oprindelse*. Sociologisk Arbejdsrapport nr. 15, 2003. Sociologisk Laboratorium, Aalborg Universitet.

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (2014): *Antidemokratiske og ekstremistiske miljøer i Danmark. En kortlægning*. Rapport 14:19. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

SFI Campbell (2009): *En 'professionel ven' kan nedbringe ungdomskriminalitet*. Hvad virker? Evidens om effekter nr. 2, 2009. SFI og Nordisk Campbell Center.

9. Bilag

Interviewguide

Fokusområder i interviewene²²

- Valget at blive mentor og den indledende proces
- Erfaringer med match (og relation) mellem mentor og mentee og generelt om mentorrollen
- Erfaringer med brug af metoder, redskaber, viden og erfaringer fra uddannelse og supervision / coaching
- Inddragelse af familie og netværk i mentorforløbet
- Hvad de enkelte mentorforløb har indeholdt mere konkret og frekvens af kontakten
- Hvad et evt. brud har sin grund i
- Anbefalinger til projektlederne og kommende mentorer, herunder erfaringer med rammerne om projektet

Nedenfor præciseres de enkelte områder i konkrete spørgsmål. Først lidt om mentors baggrund.

Baggrund

- Alder
- Beskæftigelse
- Uddannelsesbaggrund
- Tidligere erfaringer med mentorrollen – hvorfra, hvornår, hvor længe og hvordan det var?
- Hvor mange mentees har du været mentor for i Back-on-track?

Valget at blive mentor og den indledende proces

- Hvorfor har du valgt at blive mentor?
- Hvilke overvejelser gjorde du forud for dit valg at blive mentor?
- Er der andre overvejelser, som du ville ønske, at du også havde gjort?
- Er der noget information, som du havde ønsket, at projektlederne havde givet dig, inden du tog beslutningen om at blive mentor, men som du ikke fik (eller fik senere i forløbet)?
- Skal man have særlige kompetencer og værdier for at klare rollen som mentor? Hvilke og hvorfor?
- Hvad tænkte du om dine egne kvalifikationer som mentor, da du startede med dit forløb?

²² Guiden er udarbejdet til brug for interviews med mentorer. De interviews, der er gennemført med mentorcoaches, tager udgangspunkt i den samme guide, men med tilpassede spørgsmål.

- I starten af jeres uddannelsesforløb fik du en personlig test. Kan du huske, hvordan du oplevede testen og den tilbagemelding du fik på den?
- På hvilken måde er denne test blevet brugt i det videre uddannelsesforløb?

Matchning, relation og generelt om mentorrollen

- Oplever du, at matchningen mellem dig og din mentee / dine mentees har fungeret? Uddyb og hvis nej, hvorfor ikke?
- Er der egenskaber/faktorer hos dig og mentee, som du oplever, ikke er blevet taget i betragtning i matchningen, men som burde være taget i betragtning? Hvilke og hvorfor/på hvilken måde er de vigtige?
- Føler du dig generelt tryk i mentorrollen? Uddyb og hvis nej, hvorfor ikke?
- Er der situationer, hvor du har følt dig utryk i mentorrollen? Uddyb og hvis ja, hvad er kendetegnende for disse situationer, og hvordan havde følelsen af utryghed kunne undgås?
- Hvornår er et mentorforløb en succes?
- Er din mentee klar over din rolle, de rammer den rolle udstikker, og det/de mål der er for jeres forløb? Uddyb og hvis nej, hvorfor ikke?
- Hvad er det, du gør som mentor, der "gør en forskel" og leder til forandring hos din mentee?
- Hvad har været den største udfordring ved det at være mentor i dette projekt?

Erfaringer med brug af metoder, redskaber, viden og erfaringer fra uddannelse og supervision

- Oplever du at være blevet klædt på til opgaven som mentor i disse lidt særlige forløb? Hvis nej, hvorfor ikke?
- Hvilken rolle har uddannelsen spillet i forhold til at klæde dig på? (spørg ind til de forskellige konkrete dele af uddannelsen – brug grafisk oversigt fra konceptet)
- Synes du at uddannelsesforløbet har været tilstrækkelig omfattende, både tidsmæssigt og indholdsmæssigt?
- Har du manglet noget i uddannelsesforløbet? Hvad og hvorfor?
- I hvor stor udstrækning gør du brug af metoder og redskaber fra uddannelsen når du mødes med din mentee? (spørg ind til brugen af: viden om feltet - dvs. ekstremisme – de konkrete metoder – dvs. MI, stilladsering - og viden om Kriminalforsorgen som system)
- Er der særlige metoder / redskaber som betyder mere end andre (eller som du bruger mere end andre)? Hvilke og hvorfor disse?
- Er der metoder / redskaber som du slet ikke gør brug af? Hvis ja, hvorfor ikke?
- Har du kontinuerlig kontakt med andre mentorer fra projektet, hvor du f.eks. sparrer om dit eget mentorforløb? Uddyb og hvis nej, hvorfor ikke?
- Har du anvendt dig af mentorcoachen i projektet? Uddyb og hvis nej, hvorfor ikke?
- Bruger du logbogen for mentorer? Hvorfor eller hvorfor ikke?

Inddragelse af familie og netværk i mentorforløbet

- Har du i dit/dine forløb inddraget mentees familie og netværk i forandringsprocessen? Hvordan og hvis nej, hvorfor ikke?
- Hvis ja: hvordan har du oplevet at gøre det, og hvilke udfordringer har der været forbundet med det?
- Hvis ja: hvilke kompetencer og redskaber har du gjort brug af i denne inddragelsesproces, og hvor stammer disse kompetencer og redskaber fra?

Indholdet i mentorforløbet

- Hvilken rolle har mentoraftalen haft for dig i forhold til dit mentorforløb?
- Hvilke aktiviteter har du haft med din mentee?
- Er det resultatet af bevidst planlægning eller opstår aktiviteterne hen ad vejen? (dvs. hvorfor gør du/I de ting, I gør?)
- Hvem bestemmer indholdet af aktiviteterne?
- Hvor ofte har du mødtes med din mentee, og hvor mødes I?
- Har det været et hensigtsmæssigt omfang, eller havde du ønsket mere eller mindre kontakt? Uddyb
- Hvem bestemmer mødefrekvensen, og hvilke pladser I mødes på?
- Hvem tager typisk initiativ til at mødes?

Uddybning af evt. brud

- Har du erfaring med afbrudte mentorforløb?
- Hvis ja: hvornår i processen skete bruddet og hvorfor?
- Kunne du selv have gjort noget for at afværge bruddet? Uddyb
- Kunne projektlederne have gjort noget for at afværge bruddet? Uddyb

Anbefalinger og erfaringer med rammerne om projektet

- Hvis du kigger tilbage på dit mentorforløb, og de redskaber/metoder du har fået med undervejs, hvad vil dine anbefalinger så være til kommende mentorer og til dem, der skal klæde mentorerne på?
- Hvis du skulle komme med tre anbefalinger til projektlederne for det fremadrettede projekt, hvad skulle de så være?
- Har du været klar over de forventninger projektlederne har haft til dig som mentor? Hvis nej, hvordan har du det med den situation?
- Vil du sige at rammerne omkring dette projekt (dvs. administrationen, uddannelsen, styringen etc.) overvejende har været med til at understøtte din indsats? Uddyb og hvis nej, hvorfor ikke?

- I har jo været en gruppe mentorer som f.eks. har mødtes til opfølgingsseminarerne. Hvad har det at være del af en gruppe betydet for dig, og hvilke udfordringer har der været forbundet med det?
- Er der noget øvrigt du gerne vil fortælle om?